Deutscher Bundestag **Drucksache 16/3776**

16. Wahlperiode 07. 12. 2006

Unterrichtung

durch die Bundesregierung

Erster Erfahrungsbericht der Bundesregierung zum Bundesgleichstellungsgesetz
(Berichtszeitraum 1. Juli 2001 bis 30. Juni 2004)

Inhaltsverzeichnis

Zugeleitet mit Schreiben des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend vom 6. Dezember 2006 gemäß § 25 des Bundesgleichstellungsgesetzes.

Seite

Seite

1 Berichtspflicht der Bundesregierung

Der Erfahrungsbericht der Bundesregierung basiert auf den Vorgaben des Bundesgleichstellungsgesetzes (BGleiG), das am 5. Dezember 2001 in Kraft getreten ist.

Nach Maßgabe des § 25 BGleiG legt die Bundesregierung alle vier Jahre einen Erfahrungsbericht über die Situation der Frauen im Vergleich zu den Männern in der Bundesverwaltung und den übrigen vom Geltungsbereich des Gesetzes erfassten Einrichtungen vor[1]. Diese Berichtspflicht gibt dem Deutschen Bundestag die Möglichkeit, sich regelmäßig über den Fortgang der Gleichstellung in der Bundesverwaltung zu informieren.

Der Bericht wertet die Umsetzung des BGleiG im Zeitraum zwischen dem 1. Juli 2001 und dem 30. Juni 2004 aus. Er umfasst auch schon einen Zeitraum von sechs Monaten vor Inkrafttreten des BGleiG. So soll eine Vergleichbarkeit mit den vorangegangenen Frauenförderberichten sichergestellt werden. Damit auch die Entwicklung der statistischen Daten der Frauenförderstatistik kontinuierlich berücksichtigt werden kann und zur letzten Berichtserstattung keine Lücke entsteht, knüpft die Auswertung der Daten an den Zeitraum ab 1998 an.[2]

Der Erfahrungsbericht steht in einer kontinuierlichen Folge von Berichten der Bundesregierung an den Deutschen Bundestag, die die Entwicklung von Frauenförderung und Gleichstellung der Geschlechter in der Bundesrepublik Deutschland dokumentieren:

Den Ersten Frauenförderbericht hat die Bundesregierung dem Deutschen Bundestag bereits vor rd. zwanzig Jahren in der 11. Legislaturperiode (Bundestagsdrucksache 11/8129) vorgelegt. Er betraf den Zeitraum 1986 bis 1988. Dieser Bericht beruhte auf Nummer 7 der damaligen, vom Bundeskabinett beschlossenen Richtlinie zur beruflichen Förderung von Frauen in der Bundesverwaltung. Die Schlussfolgerungen aus dem Bericht führten zu einer Neufassung der Richtlinie durch Kabinettbeschluss vom 25. September 1990 (GMBl. 1990, S. 830).

Der im November 1993 vorgelegte Zweite Frauenförderbericht der Bundesregierung, der den Berichtszeitraum 1989 bis 1991 umfasst (Bundestagsdrucksache 12/6226), verzeichnete eine kontinuierliche Erhöhung des Anteils von Frauen an den Beschäftigten in der Bundesverwaltung. Trotz dieser relativen Steigerungen waren jedoch die Frauenanteile, insbesondere in den Führungspositionen, nach wie vor gering geblieben. Im September 1994 trat daraufhin das Zweite Gleichberechtigungsgesetz in Kraft. Es enthielt neben der Verschärfung des gesetzlichen Verbots der Benachteiligung wegen des Geschlechts im Arbeitsleben das FFG (Frauenfördergesetz), das die Förderung von Frauen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Bundesverwaltung auf eine gesetzliche Grundlage stellte.

Der Vierte Frauenförderbericht der Bundesregierung (Bundestagsdrucksache 14/5003) für den Berichtszeitraum 1995 bis 1998 zeigte im Dezember 2000, dass – wie im Dritten Frauenförderbericht (Berichtszeitraum 1992 bis 1994, Bundestagsdrucksache 13/5991) dargestellt – die Gleichstellung im öffentlichen Dienst noch keineswegs erreicht war und dass das Frauenfördergesetz bislang keine signifikante Steigerung der Frauenanteile in den Bereichen mit Unterrepräsentanz bewirkt hatte. Diese Ergebnisse waren Grundlage für die Weiterentwicklung des FFG zum Bundesgleichstellungsgesetz (BGleiG), das am 5. Dezember 2001 in Kraft getreten ist und zu dem nun der erste Erfahrungsbericht vorgelegt wird.

Der Erste Erfahrungsbericht der Bundesregierung zum Bundesgleichstellungsgesetz soll Aufschluss darüber geben, inwieweit sich seit 1998 und insbesondere in den ersten vier Jahren seit Inkrafttreten des Gesetzes die gleichstellungspolitischen Standards in den Verwaltungen geändert haben. Es soll auch deutlich werden, in welchen Bereichen noch Umsetzungsdefizite bestehen.

Insbesondere sollen die „guten Beispiele“ in der Bundesverwaltung bekannt gemacht werden. Andere Dienststellen sollen damit zur Nachahmung aufgefordert und ermutigt werden.[3]

Die im Bericht dargestellten Erfahrungen beruhen zum einen auf den Daten der kontinuierlich im Auftrag des BMFSFJ vom Statistischen Bundesamt geführten Statistiken[4] (s. u. Kapitel 3), zum anderen auf Rückmeldungen aus den Ressorts.

Die Statistiken allein geben allerdings kein vollständiges Bild über den Stand der Frauenförderung und der Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit im Bundesdienst.

Deshalb hat das BMFSFJ – wie schon für die vorangegangenen Berichte – Ende 2004 einen umfassenden ergänzenden Fragenkatalog[5] an alle Bundesministerien, an das Bundeskanzleramt, an die Verwaltungen von Bundestag und Bundesrat, an den Bundesrechnungshof, das Bundesverfassungsgericht und die Deutsche Bundesbank versandt.

Die Ressorts wurden aufgefordert, Daten sowohl für das Ministerium selbst, als auch für den nachgeordneten

---

[1] Aufgrund der verkürzten 15. Legislaturperiode, der vorgezogenen Neuwahlen zum Deutschen Bundestag und der sich anschließenden Regierungsneubildung hat sich die Erstellung des Berichtes verzögert.

[2] Im Bericht werden die im Berichtszeitraum geltenden Ressortbezeichnungen und -abkürzungen verwendet.

[3] Die guten Beispiele sind in 4.15 gesondert zusammengefasst. Wenn es passend erschien, werden sie aber auch im konkreten Zusammenhang genannt.

[4] Bis zum Inkrafttreten des BGleiG am 5. Dezember 2001 beruhten die Statistiken auf § 5 Frauenfördergesetz in Verbindung mit der Frauenförderstatistikverordnung (FFStVO) und führten die Bezeichnung Frauenförderstatistik. Die FFStVO galt i. V. m. § 24 BGleiG bis Inkrafttreten der Gleichstellungsstatistikverordnung (GleiStatVO) am 18. Juni 2003. Die nach diesem Zeitpunkt erstellten Statistiken führen die Bezeichnung Gleichstellungsstatistik.

[5] Diese Fragen sind in Kapitel 4 wiedergegeben.

Bereich und den zum jeweiligen Geschäftsbereich gehörenden mittelbaren Bundesdienst zu liefern. Im Übrigen wurden abgestimmte Antwortbeiträge von Personalverwaltung und Gleichstellungsbeauftragter erbeten.

Das BMFSFJ hat diese Rückmeldungen der obersten Bundesbehörden zur eigenen Situation und zu der im Geschäftsbereich detailliert ausgewertet und die Antworten im Bericht – soweit wie möglich – in Abstimmung mit den Obersten Bundesbehörden zusammenfassend dargestellt.[6]

Neben den Ergebnissen der Auswertung der o. g. Statistiken und der Fragebögen hat das BMFSFJ auch die Erkenntnisse berücksichtigt, die aus der Beantwortung der Eingaben von Gleichstellungsbeauftragten gemäß § 20 Abs. 3 BGleiG und aus dem Implementierungsprozess des Gender Mainstreaming resultieren.

Die praktische Anwendung des Gesetzes wird darüber hinaus dokumentiert durch die vier erläuternden Rundschreiben zum BGleiG nebst weiteren Ergänzungen, die das BMFSFJ seit Inkrafttreten des Bundesgleichstellungsgesetzes herausgegeben hat (Anhang 4).

2 Einführung in das Bundesgleichstellungsgesetz

2.1 Allgemeines

Das Bundesgleichstellungsgesetz ist – als Artikel 1 – Kernstück des Gesetzes zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern vom 30. November 2001 (Gleichstellungsdurchsetzungsgesetz – DGleiG, BGBl. I S. 3234). Dieses Artikel-Gesetz enthält darüber hinaus notwendige Folgeänderungen des Bundesbeamtengesetzes (Artikel 2) und regelt sein Inkrafttreten sowie das Außerkrafttreten des Frauenfördergesetzes (Artikel 3).

Das Bundesgleichstellungsgesetz dient der Gleichstellung von Frauen und Männern und dem Abbau bestehender Diskriminierungen wegen des Geschlechts. Das Gesetz ersetzt die bisherigen Begriffe „Frauenförderung“ und „Frauenbeauftragte“ durch die Bezeichnungen „Gleichstellung“ und „Gleichstellungsbeauftragte“. Nach Maßgabe des Gesetzes werden Frauen gefördert, um bestehende Benachteiligungen abzubauen. Ziel des BGleiG – wie des FFG – ist es, die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer zu verbessern. Ausdrücklich wird den besonderen Belangen behinderter und von Behinderung bedrohter Frauen Rechnung getragen.

Ferner wurde in § 1 Abs. 2 BGleiG festgelegt, dass alle Rechts- und Verwaltungsvorschriften des Bundes künftig in einer geschlechtergerechten Sprache gefasst werden sollen. Geltendes Recht soll sprachlich überarbeitet werden, sofern es immer noch durch maskuline Personenbezeichnungen geprägt ist. Die Bundesverwaltung wird gesetzlich zu einer geschlechtergerechten Sprache auch im dienstlichen Schriftverkehr verpflichtet.[7]

Mit dem gesetzlichen Instrumentarium des BGleiG sind Standards für die Gleichstellung von Frauen und Männern in einer modernen Verwaltung rechtlich verankert worden. Es geht um den Abbau von Benachteiligungen (Diskriminierungen), die gleiche Teilhabe (Partizipation) und eine von tradierten Rollenmustern freie, selbstbestimmte Lebensgestaltung beider Geschlechter (echte Wahlfreiheit) und damit um Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit.

2.2 Verantwortung der Vorgesetzten, § 2 BGleiG

§ 2 BGleiG begründet für alle Beschäftigten einer Dienststelle, insbesondere auch solche mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, die Verpflichtung, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern. Diese Verpflichtung ist als durchgängiges Leitprinzip in allen Aufgabenbereichen der Dienststelle zu berücksichtigen (vgl. 4.2.)

2.3 Geltungsbereich des Gesetzes, § 3 BGleiG

Der Anwendungsbereich des BGleiG ist in § 3 geregelt. Er ist umfassender als der des Frauenfördergesetzes[8]. Nicht nur die öffentlich-rechtlich organisierte Bundesverwaltung und die Gerichte des Bundes, sondern alle Beschäftigten der unmittelbaren und mittelbaren Bundesverwaltung – unabhängig von ihrer Rechtsform – gehören nunmehr in den Anwendungsbereich. Auch institutionelle Leistungsempfänger des Bundes und Einrichtungen, die mit Bundesmitteln im Wege der Zuweisung institutionell gefördert werden, sollen vertraglich zur Anwendung der Grundzüge des Gesetzes verpflichtet werden. Bei Privatisierungen des Bundes soll vertraglich auf die entsprechende Anwendung des Gesetzes hingewirkt werden.

2.4 Quotenregelung zur Erhöhung des Frauenanteils in der Verwaltung, § 8 Abs. 1 BGleiG

Gemäß §§ 8, 9 BGleiG[9] sind Frauen unter Berücksichtigung des Einzelfalls in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bei gleicher Eignung, Befähigung und Leistung bevorzugt zu berücksichtigen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen (§ 8 Abs. 1 BGleiG). Diese so genannte einzelfallbezogene Quote gilt bei Ausbildung, Einstellung, Anstellung und Beförderung. Unterrepräsentiert sind Frauen gemäß § 4 Abs. 6 BGleiG dann, wenn der Frauenanteil in den einzelnen Bereichen (Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen, Laufbahngruppen, Laufbahnen und Fachrichtungen sowie zusätzliche Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben) in der Dienststelle jeweils unter 50 Prozent liegt.

---

[6] Die strukturähnlichen Bereiche der 203 bundesunmittelbaren Sozialversicherungsträger wurden nach Berufsgenossenschaften und Rentenversicherungsträgern (41), Ersatz- und Innungskrankenkassen (16) und den Betriebskrankenkassen (146) zusammengefasst.

[7] dazu vgl. 4.1

[8] dazu vgl. 4.3

[9] dazu vgl. 4.6, 4.7

Die Feststellung der Qualifikation bestimmt sich gemäß § 9 Abs. 1 BGleiG ausschließlich nach den Anforderungen der zu besetzenden Arbeitsplätze, insbesondere den Ausbildungsvoraussetzungen und den beruflichen Erfahrungen. Dienstalter, Lebensalter und der Zeitpunkt der letzten Beförderung finden nur insoweit Berücksichtigung, als ihnen für die Eignung, Leistung und Befähigung der Bewerberinnen und Bewerber Bedeutung zukommt.

Bei Bewerbungsgesprächen, Inhalten von Bewerbungsgesprächen und Auswahlverfahren sind deshalb auch unter dem Aspekt der mittelbaren Diskriminierung Benachteiligungen verboten.

Bei der vergleichenden Bewertung dürfen gemäß § 9 Abs. 2 BGleiG z. B. die Unterbrechung der Erwerbstätigkeit aufgrund von Familienpflichten, zeitliche Belastung durch Kinderbetreuung, geringere Dienst- und Beschäftigungsjahre nicht zu Lasten von Beschäftigten mit Familienpflichten berücksichtigt werden. Spezifische, durch Betreuungs- und Pflegeaufgaben erworbene Erfahrungen und Fähigkeiten sind dagegen zu berücksichtigen, soweit sie für die Ausübung der jeweiligen Tätigkeit von Bedeutung sind.

Alle gleichstellungsgesetzlichen Regelungen gelten ausdrücklich auch für Ausbildungsplätze im öffentlichen Dienst des Bundes.

2.5 Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit, §§ 12 bis 15 BGleiG

Die Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer sind wichtige Grundlagen, um die Situation von Beschäftigten mit Familienpflichten zu verbessern.[10] Diese Beschäftigten haben gemäß § 13 BGleiG einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung, sofern nicht zwingende dienstliche Belange entgegenstehen. Im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten sind ihnen auch Telearbeitsplätze oder besondere Arbeitszeitmodelle wie zum Beispiel Sabbatjahr oder Arbeitszeitkonto anzubieten. Beschäftigte, die einen Antrag auf Teilzeitbeschäftigung, andere Arbeitszeitmodelle oder Beurlaubung stellen, sind insbesondere auf die beamten-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtlichen Folgen von Teilzeitarbeit und Beurlaubung sowie auf die Möglichkeit einer Befristung mit Verlängerung und deren Folgen hinzuweisen.

Es besteht die gesetzliche Verpflichtung, Teilzeitbeschäftigte entsprechend ihrer ermäßigten Arbeitszeit auch tatsächlich dienstlich zu entlasten.

Teilzeitbeschäftigte mit Familienpflichten, die eine Vollzeitbeschäftigung beantragen und Beurlaubte mit Familienpflichten, die eine vorzeitige Rückkehr aus der Beurlaubung beantragen, müssen gemäß § 14 Abs. 1 BGleiG bei der Besetzung von Arbeitsplätzen unter Beachtung des Leistungsprinzips und der Benachteiligungsverbote des § 9 BGleiG vorrangig berücksichtigt werden.

[10] dazu vgl. 4.10

Wie bereits unter der Geltung des Frauenfördergesetzes muss die Dienststelle den Beschäftigten durch konkrete, beispielhaft aufgezählte Maßnahmen die Verbindung zum Beruf und den beruflichen Wiedereinstieg erleichtern (§ 14 Abs. 2 BGleiG). Dazu gehören das Angebot von Urlaubs- und Krankheitsvertretungen, die rechtzeitige Unterrichtung über das Fortbildungsprogramm und das Angebot zur Teilnahme an der Fortbildung während oder nach der Beurlaubung.

Neu gegenüber dem Frauenfördergesetz ist, dass die Teilnahme an einer entsprechenden Fortbildung während der Beurlaubung einen Anspruch auf bezahlte Dienst- bzw. Arbeitsbefreiung nach Ende der Beurlaubung begründet. Die Dauer richtet sich nach der Dauer der Fortbildung. Neu ist auch, dass die Dienststelle verpflichtet ist, mit den Beurlaubten vor Ablauf einer Beurlaubung Beratungsgespräche zu führen, in denen sie über Möglichkeiten ihrer Beschäftigung nach der Beurlaubung informiert werden.

2.6 Ausschreibungen von Arbeitsplätzen, § 6 BGleiG und Bewerbungsgespräche, § 7 BGleiG

Arbeitsplatzausschreibungen[11], müssen gemäß § 6 Abs. 3 BGleiG mit den Anforderungen der zu besetzenden Stelle übereinstimmen und auch das vorausgesetzte Anforderungs- und Qualifikationsprofil der Laufbahn oder der Funktionsbereiche enthalten.

Arbeitsplätze sollen mit dem Ziel der Erhöhung des Frauenanteils ausgeschrieben werden, wenn Frauen in dem jeweiligen Bereich unterrepräsentiert sind. Die Ausschreibung soll öffentlich erfolgen, wenn dieses Ziel mit einer hausinternen oder dienststellenübergreifenden Ausschreibung nicht erreicht werden kann (§ 6 Abs. 2 Satz 2 BGleiG).

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind zu Vorstellungsgesprächen oder besonderen Auswahlverfahren nach Maßgabe des § 7 Abs. 1 BGleiG mindestens ebenso viele Frauen wie Männer einzuladen, die die vorgegebene Qualifikation aufweisen, sofern Bewerbungen von Frauen in entsprechender Zahl vorliegen.

Unzulässig in Vorstellungs- und Auswahlgesprächen sind Fragen nach dem Familienstand, einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft sowie der Sicherstellung der Betreuung von Kindern, behinderten oder pflegebedürftigen Angehörigen neben der Berufstätigkeit.

Auswahlkommissionen sollen paritätisch mit Frauen und Männern besetzt sein. Ist dies aus triftigen Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen.

2.7 Der Gleichstellungsplan, § 11 BGleiG

Der Gleichstellungsplan (§ 11 BGleiG) hat den Frauenförderplan abgelöst.[12] Seine Laufzeit ist von drei auf vier Jahre verlängert worden.

[11] dazu vgl. 4.4.1

[12] dazu vgl. 4.9

Kernstück des Plans sind verbindliche Vorgaben zur Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen in allen Bereichen. Ausgehend von einer Beschreibung der Situation von Frauen im Vergleich zu der der männlichen Beschäftigten und einer Auswertung der bisherigen Förderung der Frauen, ist mindestens die Hälfte der zu besetzenden Personalstellen eines Bereichs, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, zur Besetzung durch Frauen vorzusehen.

Je nach dem Grad weiblicher Unterrepräsentanz in dem betreffenden Bereich sind ggf. mehr als die Hälfte bzw. sogar alle frei werdenden Stellen zur Besetzung durch Frauen in dem Gleichstellungsplan vorzusehen.

Diese Quotierung bindet die Dienststelle allerdings nicht unmittelbar bei der Besetzung einer bestimmten Stelle. Auch gibt sie einer Bewerberin keinen individuellen Anspruch. Die Stellenbesetzung selbst richtet sich vielmehr nach den §§ 8 und 9 BGleiG und den allgemeinen dienstrechtlichen Bestimmungen.

Die Personalverantwortlichen haben sich jedoch ständig mit den Zielvorgaben des Gleichstellungsplans auseinanderzusetzen und ihre erkennbar drohende Nichterfüllung durch gegensteuernde Maßnahmen zu verhindern. Falls dies nicht gelingt, ist die Nichterfüllung der Zielvorgaben bei der Aktualisierung nach zwei Jahren bzw. im folgenden Gleichstellungsplan zu begründen.

Der Gleichstellungsplan muss in Zeiten des Stellenabbaus vorsehen, dass die Frauenanteile in den jeweiligen Bereichen mindestens gleich bleiben. Das heißt, es reicht ggfs. nicht, wenn vorgesehen wird, dass bei der Streichung von z. B. zwei Stellen je ein Mann und eine Frau weniger befördert oder eingestellt werden. Das könnte die bestehende Unterrepräsentanz verstärken.

2.8 Die Gleichstellungsbeauftragte, §§ 16 ff. BGleiG

In jeder Dienststelle mit regelmäßig mindestens 100 (im FFG: 200) Beschäftigten ist gemäß § 16 Abs. 1 BGleiG aus dem Kreis der weiblichen Beschäftigten eine Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin nach geheimer Wahl durch die weiblichen Beschäftigten für grundsätzlich vier Jahre zu bestellen. Die Wahl vor der Bestellung ist obligatorisch. Das Verfahren für die Durchführung der Wahl ist im Einzelnen in der Gleichstellungsbeauftragten-Wahlverordnung geregelt.

Die Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten beträgt gemäß § 16 Abs. 2 BGleiG vier Jahre (FFG: drei Jahre).

Das Bundesgleichstellungsgesetz sieht in § 18 Abs. 2 BGleiG einen gesetzlichen Mindestanspruch der Gleichstellungsbeauftragten auf Entlastung von anderweitigen dienstlichen Tätigkeiten zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben vor. Diese Entlastung soll mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit betragen, in Dienststellen mit mehr als 600 Beschäftigten sogar die volle regelmäßige Arbeitszeit. Die Gleichstellungsbeauftragte kann Aufgaben auf Stellvertreterinnen, Vertrauensfrauen und sonstige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter übertragen.

Die Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten des Bundes sind durch das Bundesgleichstellungsgesetz konkretisiert und verstärkt worden, ihr Aufgabenbereich ist gegenüber dem Frauenfördergesetz erweitert worden. Sie wirkt auch mit bei Maßnahmen zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sowie bei Vorschlagsverfahren nach Maßgabe des Bundesgremienbesetzungsgesetzes, soweit die Dienststelle kein Referat zur Gleichstellung von Frauen und Männern eingerichtet hat.

Die Gleichstellungsbeauftragte gehört gemäß § 18 Abs. 1 Satz 1 BGleiG der Personalverwaltung an. Sie ist in der Ausübung ihrer Tätigkeit aber weisungsfrei (§ 18 Abs. 1 Satz 5 BGleiG). Um Interessenkollisionen auszuschließen, ist das Amt der Gleichstellungsbeauftragten gemäß § 16 Abs. 5 BGleiG unvereinbar mit der Mitgliedschaft in einer Personalvertretung und einer anderen Tätigkeit in der Personalverwaltung.

Gemäß § 20 Abs. 3 BGleiG kann sich die Gleichstellungsbeauftragte zur Klärung von Fragen grundsätzlicher Bedeutung, insbesondere zur Auslegung dieses Gesetzes, unmittelbar, d. h. ohne Einhaltung eines förmlichen Dienstwegs, an das BMFSFJ wenden.

Mit dem Einspruchsrecht wurde den Gleichstellungsbeauftragten in § 21 BGleiG ein förmlicher Rechtsbehelf gegen Entscheidungen und Maßnahmen ihrer Dienststelle, die sie für gleichstellungswidrig halten, an die Hand gegeben. Darüber hinaus haben sie die Möglichkeit bei Verletzung eigener Rechte sowie der Aufstellung eines dem Gesetz nicht entsprechenden Gleichstellungsplans durch die Dienststelle gemäß § 22 BGleiG notfalls das Verwaltungsgericht anzurufen. Damit können die Gleichstellungsbeauftragten ihre Kontrollfunktion besser wahrnehmen.

3 Daten und Fakten zur Beschäftigung von Frauen im Bundesdienst

Die statistischen Daten[13] zur Beschäftigung von Frauen im Bundesdienst zeigen die berufliche Situation von Frauen in den verschiedenen Bereichen der Bundesverwaltung und den Gerichten des Bundes. Sie ermöglichen eine erste Einschätzung über die Wirksamkeit des BGleiG und zeigen die Entwicklung seit 1998 auf.[14]

Aus Datenschutzgründen werden nicht einzelne Dienststellen dargestellt, sondern die Gesamtzahlen für die obersten Bundesbehörden, die nachgeordneten Bereiche und den mittelbaren Bundesdienst. Der statistische Teil des

[13] s. Datenmaterial in Tabellen des Anhang 2

[14] Die Vergleichbarkeit mit dem Vorbericht und auch zwischen den einzelnen Berichtsjahren wird dadurch relativiert, dass 1. nur die Daten der beiden letzten Berichtsjahre die Situation nach dessen Inkrafttreten widerspiegeln, 2. die Datengrundlagen und -zusammenstellungen im Berichtszeitraum teilweise geändert wurden und 3. meldepflichtige Stellen hinzugekommen bzw. entfallen sind.

Berichts bietet den Dienststellen – ebenso wie Kapitel 4 – die Möglichkeit, das vor Ort Erreichte mit den Gesamtergebnissen des jeweiligen Beschäftigungsbereiches zu vergleichen und die eigenen Fortschritte zu bewerten.

3.1 Datengrundlage

Der statistischen Auswertung liegen die Daten zugrunde, die von den Dienststellen für die Berichtsjahre 1998 bis 2004 auf der Grundlage der Frauenförderstatistikverordnung (FFStatV) bzw. seit dem Berichtsjahr 2003 auf der Grundlage der Gleichstellungsstatistikverordnung (GleiStatV)[15] gemeldet und vom Statistischen Bundesamt ausgewertet wurden.[16] Alle Ist-Daten beziehen sich jeweils auf den 30. Juni des jeweiligen Berichtsjahres; die Verlaufsdaten wurden jeweils für den Zeitraum vom 1. Juli des Vorjahres bis zum 30. Juni des Berichtsjahres erhoben (§ 2 FFStatV, § 2 GleiStatV).[17]

Die statistische Auswertung geht aus Gründen der kontinuierlichen Darstellung der Datenentwicklung über den gesetzlich vorgegebenen Berichtszeitraum (2000 bis 2004) hinaus: Da der Vierte Frauenförderbericht den Zeitraum bis zum Berichtsjahr 1998 umfasste, wurden die entsprechenden Zahlen des dortigen letzten Berichtsjahres zum Vergleich nochmals in die Tabellen aufgenommen. Die Daten der Berichtsjahre 1999 und 2000 wurden ebenfalls einbezogen, um keine Lücke entstehen zu lassen. Da die Daten bis 2002 die Altersteilzeitbeschäftigten beinhalten, die Daten ab 2003 jedoch nicht mehr, wurden nachrichtlich auch die Tabellen zur Altersteilzeitbeschäftigung aus der Personalstandsstatistik berücksichtigt. Dies ermöglicht es, sich ein vollständigeres Bild zu machen.

[15] Bis zum 5. Dezember 2001 war Rechtsgrundlage für die FFStatV § 5 Frauenfördergesetz (FFG). Danach wurden alle Beschäftigten für die Zwecke der Frauenförderstatistik von den Dienststellen erfasst. Nach § 24 BGleiG, der mit dem Inkrafttreten des BGleiG die neue Rechtsgrundlage für die FFStatV bildete, waren insoweit Einschränkungen eingeführt worden:
Nicht mehr zu erfassen waren danach Beschäftigte, die aus anderen als familienbedingten Gründen beurlaubt waren. Eine weitere Neuerung stellte die Erhebung von Noten dienstlicher Beurteilungen dar, die jedoch erst mit der GleiStatV umgesetzt werden konnte.
Mit Inkrafttreten der GleiStatV am 26. Juni 2003 wurde die Datengrundlage weiter dahingehend spezifiziert, dass die Daten der Beschäftigten in Altersteilzeit nicht mehr zu erfassen waren. Denn wie der Vierte Bericht der Bundesregierung über die Förderung der Frauen im Bundesdienst zeigte, verfälschten diese Daten in Bezug auf die Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung bei Frauen und Männern gerade in der Familienphase das Bild (Bundestagsdrucksache 14/5003, S. 8).
Zur Verminderung des bürokratischen Aufwands wurde durch die GleiStatV zudem Dienststellen mit weniger als regelmäßig mindestens 15 Beschäftigten die Meldung der Daten erlassen.

[16] Im Hinblick darauf, dass das BGleiG am 5. Dezember 2001 in Kraft trat und somit mitten in einem Berichtszeitraum fiel, zeigen die Daten für das Berichtsjahr 2002 die Situation sowohl unter der Geltung des FFG als auch des BGleiG auf. Erst die Daten für die Berichtsjahre 2003 und 2004 ergeben daher ein vollständiges Bild für die neue Rechtslage.

[17] Entsprechend beziehen sich die in den Tabellen ausgewiesenen Daten mit der Bezeichnung „2004“ auf den 30. Juni 2004 bzw. auf den Zeitraum vom 1. Juli 2003 bis zum 30. Juni 2004.

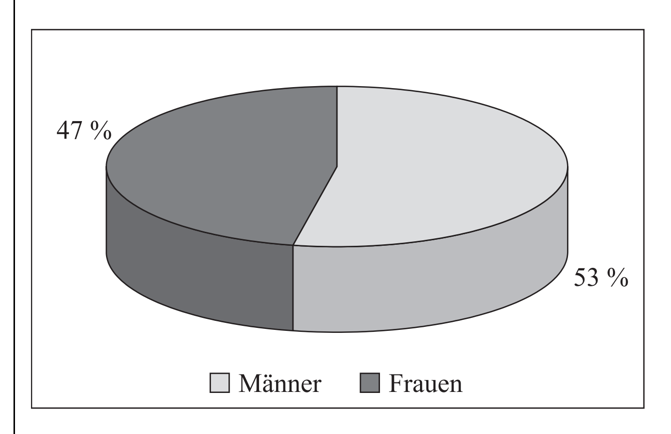
Die Situation in den Betriebskrankenkassen, die dem mittelbaren Bundesdienst im Geschäftsbereich des BMGS zuzuordnen sind, kann aufgrund ihrer tarifrechtlichen Besonderheiten und der daraus resultierenden eingeschränkten Vergleichbarkeit der zugrunde liegenden Daten lediglich nachrichtlich dargestellt werden.[18]

Nachfolgend werden aus Vereinfachungsgründen die beamtenrechtlichen Begriffe, wie z. B. Laufbahngruppen, Laufbahnen (höherer, gehobener, mittlerer, einfacher Dienst) auch für Angestellte verwendet.

3.2 Gesamtüberblick

Abbildung 1

Beschäftigte des Bundes 2004
Insgesamt



Im öffentlichen Dienst des Bundes stellten Frauen 2004 46,9 Prozent der Beschäftigten und holten damit gegenüber den Männern (53,1 Prozent in 2003) erneut auf.[19] Insgesamt gab es 2004 515 611 Beschäftigte, davon 241 673 Frauen.[20] Die Gesamtzahl der Beschäftigten hat sich im Berichtszeitraum insgesamt deutlich verringert, nach Anhang 2, Tabelle 1 um 45 754 Personen.[21] Bezieht man jedoch die Altersteilzeitbeschäftigten (Anhang 2, Tabelle 5a)[22] mit ein, sind es nur 8 956 Beschäftigte weniger. Die Zahl der Frauen ist zugleich um 5 427 gestiegen.

[18] s. u. 3.11

[19] Zum Vergleich: Im Jahre 2004 waren 51,1 Prozent der Bevölkerung der Bundesrepublik Deutschland Frauen und 48,9 Prozent Männer.

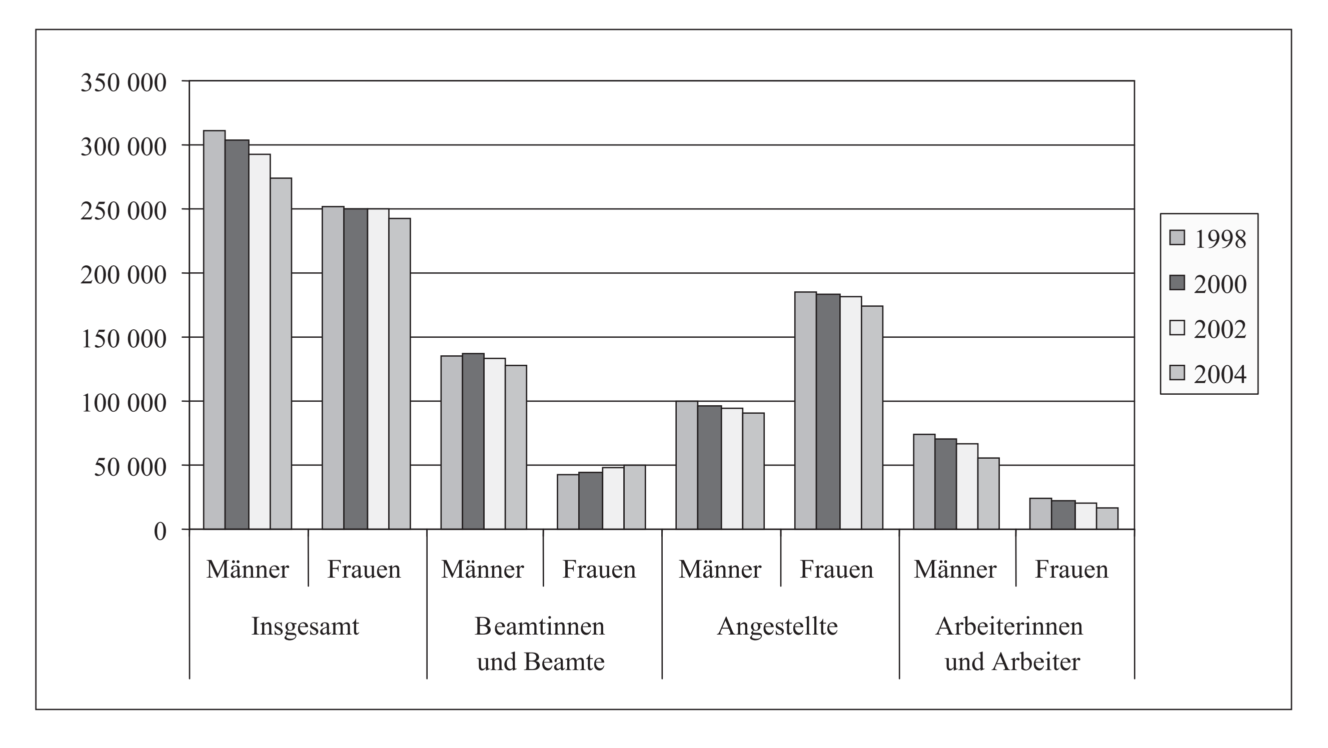
[20] Anhang 2, Tabelle 1

[21] Für die obersten Bundesbehörden weist Tabelle 1 eine deutliche Steigerung der Beschäftigtenzahl zwischen 2002 und 2003 aus und das, obwohl ab 2003 die Altersteilzeitbeschäftigten nicht mehr enthalten sind. Dies scheint dem Gesamttrend, nach dem die Zahl der Beschäftigten in den Jahren des Berichtszeitraums stets rückläufig war (bis auf die geringfügige Steigerung in 2004) entgegenzulaufen. Der Grund für diesen starken Anstieg ist jedoch rein statistischer Natur: Seit dem Berichtsjahr 2003 werden die Beschäftigten der Auslandsvertretungen des AA (nach wie vor ohne Ortskräfte) nicht mehr als nachgeordneter Bereich ausgewiesen, sondern als zu den obersten Bundesbehörden gehörig. Entsprechend fallen die Zahlen im nachgeordneten Bereich geringer aus.

[22] Unter Berücksichtigung der Altersteilzeitbeschäftigten (Anhang 2, Tabelle 5a) gab es insgesamt 552 409 Beschäftigte, darunter 256 413 Frauen, das sind 46,4 Prozent.

Abbildung 2


Entwicklung der Beschäftigten im Bundesdienst 1998 bis 2004



3.2.1 Vollzeitbeschäftigte (Anhang 2, Tabellen 2, 3 und 4)

Von den 435 450 Vollzeitbeschäftigten[23], die für 2004 für den Bundesdienst insgesamt ausgewiesen wurden, waren 168 750 Frauen, das sind 38,8 Prozent (Anhang 2, Tabelle 2). Zugleich sind dies 69,8 Prozent aller Frauen im Bundesdienst. Der Anteil vollzeitbeschäftigter Männer an allen männlichen Beschäftigten beträgt 97,4 Prozent.

Der Anteil der Frauen an den Vollzeitbeschäftigten ist seit 1998 insgesamt minimal gestiegen (um 0,3 Prozentpunkte), im Beamtenbereich zumindest um 2,4 Prozentpunkte. Bei den Angestellten und bei den Arbeiterinnen und Arbeitern ist er jedoch um 0,7 Prozentpunkte bzw. 0,9 Prozentpunkte gesunken.[24]

Im Beamtenbereich ist der Frauenanteil in allen Laufbahngruppen (Anhang 2, Tabelle 3) gestiegen, im höheren Dienst mit 5,1 Prozentpunkten am stärksten (auf 18,6 Prozent in 2004). Er hat den mittleren Dienst als Laufbahngruppe mit dem zweithöchsten Frauenanteil abgelöst. Der gehobene Dienst stellt mit 31,1 Prozent[25] den höchsten Frauenanteil. Bei den vollzeitbeschäftigten Angestellten (Anhang 2, Tabelle 4) gibt es den höchsten Frauenanteil im mittleren Dienst (2004: 66,9 Prozent), gefolgt vom einfachen (56,9 Prozent) und gehobenen Dienst (46,0 Prozent). Im höheren Dienst gibt es anteilsmäßig die wenigsten angestellten Frauen in Vollzeit (2004: 28,9 Prozent). Ihr Anteil ist im Berichtszeitraum mit 3,3 Prozentpunkten deutlich gestiegen, noch stärker aber im gehobenen Dienst mit 6,3 Prozentpunkten.[26]

In den obersten Bundesbehörden, dem Beschäftigungsbereich mit den zweithöchsten Frauenanteilen bei den Vollzeitbeschäftigten (Anhang 2, Tabelle 2), ist dieser Anteil um 6,7 Prozentpunkte auf 39,7 Prozent in 2004 gestiegen. Dieser Anstieg zeigt sich in allen Statusgruppen: von 17,4 Prozent auf 25,4 Prozent im Beamtenbereich, von 64,0 Prozent auf 67,9 Prozent im Angestelltenbereich und am stärksten im Arbeiterbereich von 14,0 Prozent um 8,3 Prozentpunkte auf 22,3 Prozent.

Im nachgeordneten Bereich war im Berichtszeitraum ein leichter Rückgang des Frauenanteils an den Vollzeitbeschäftigten zu verzeichnen (um 0,5 Prozentpunkte auf 27 Prozent in 2004, s. Anhang 2, Tabelle 2, Einzelheiten s. a. Anhang 2, Tabellen 3 und 4).

Im mittelbaren Bundesdienst betrug der Frauenanteil an den Vollzeitbeschäftigten 2004 wie 1998 54,6 Prozent (Anhang 2, Tabelle 2).

---

[23] Das sind 84,5 Prozent aller Beschäftigten.

[24] Bei Angestellten aber auf hohem Niveau (2004: 58,4 Prozent); im Arbeiterbereich 2004: 16,1 Prozent.

[25] 2004; gestiegen um 2,9 Prozentpunkte

[26] Im mittleren Dienst geringfügiger Rückgang um 0,9 Prozentpunkte.

Abbildung 3

Beschäftigte des Bundes 2004
Vollzeit

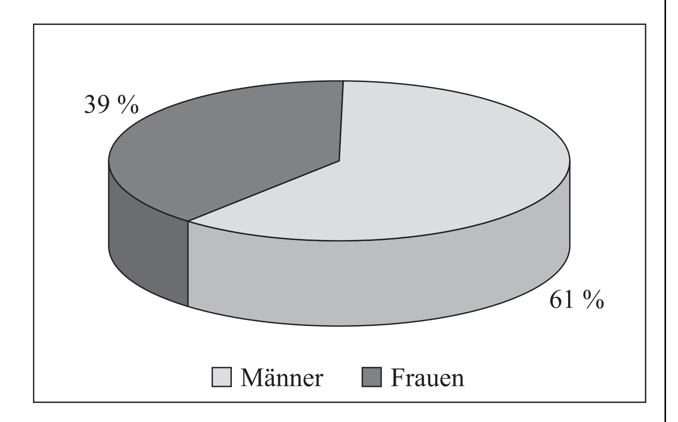


Abbildung 4

Beschäftigte des Bundes 2004
Oberste Bundesbehörden

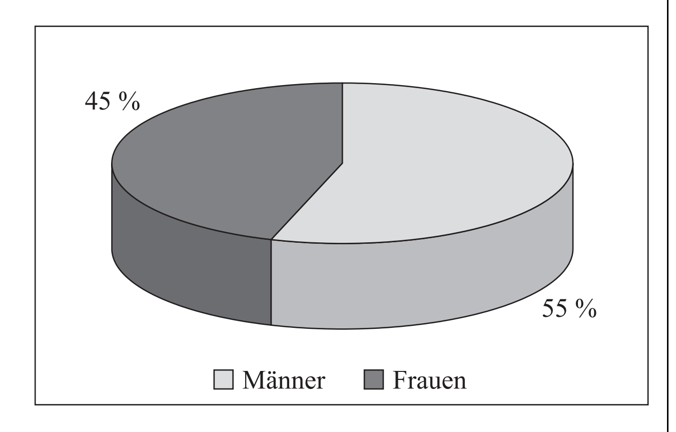


Abbildung 5

Beamte und Angestellte nach Laufbahngruppen
O. B. 2004
Höherer Dienst

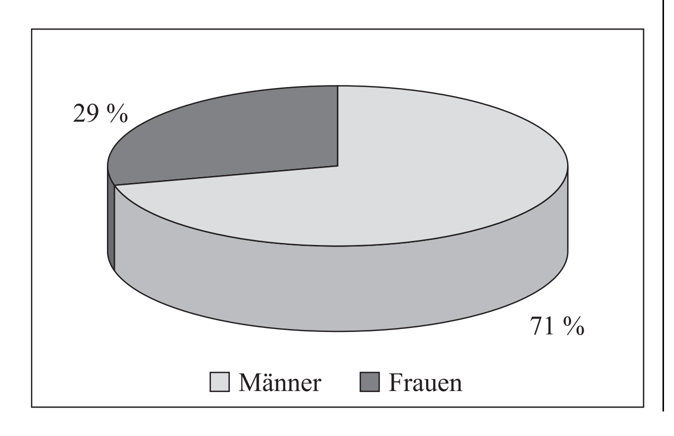


Abbildung 6

Beamte und Angestellte nach Laufbahngruppen
O. B. 2004
Gehobener Dienst

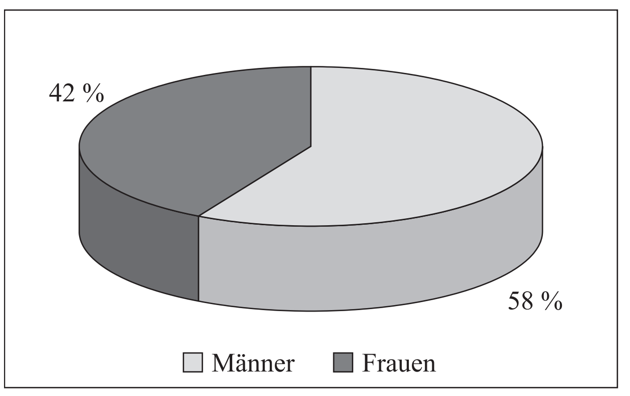


Abbildung 7

Beamte und Angestellte nach Laufbahngruppen
O. B. 2004
Mittlerer Dienst

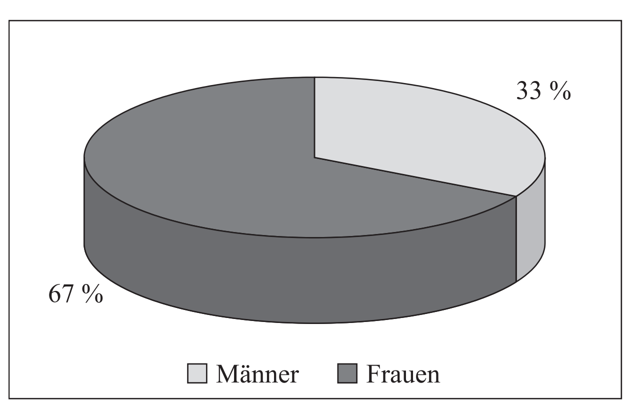


Abbildung 8

Beamte und Angestellte nach Laufbahngruppen
O. B. 2004
Einfacher Dienst

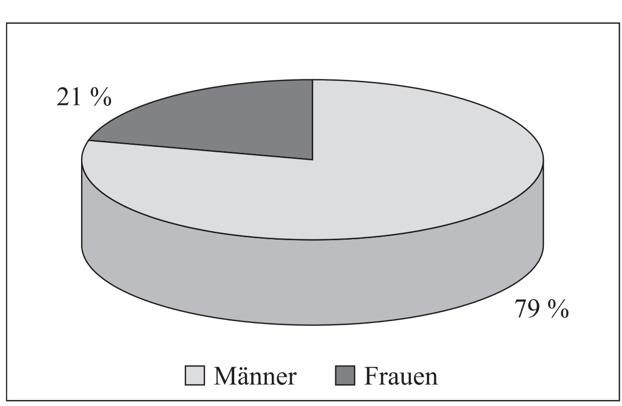


Abbildung 9

Beschäftigte des Bundes 2004
Nachgeordnete Bundesbehörden

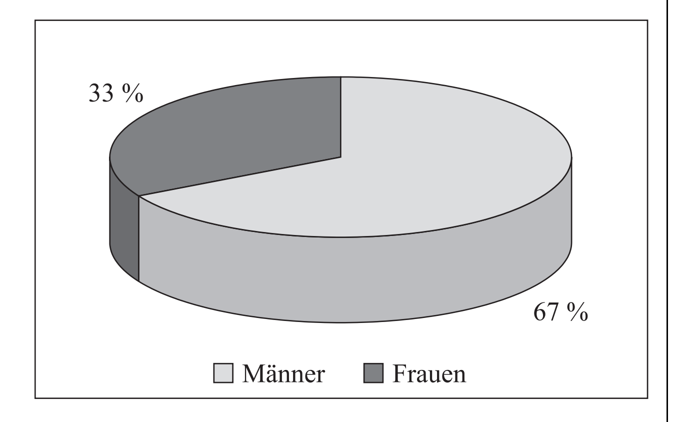


Abbildung 10

Beamte und Angestellte nach Laufbahngruppen
N. B. 2004
Höherer Dienst

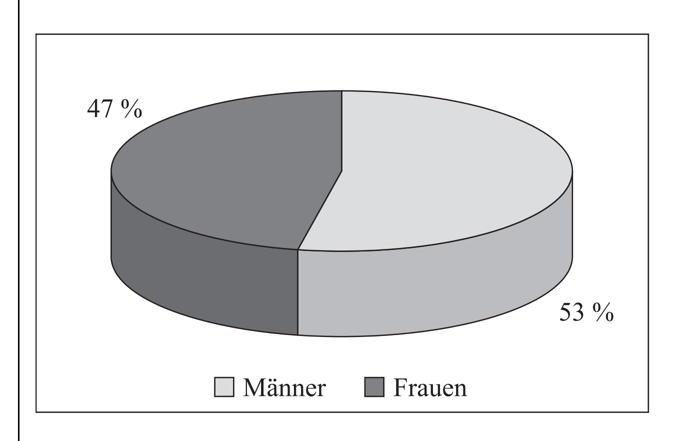


Abbildung 11

Beamte und Angestellte nach Laufbahngruppen
N. B. 2004
Gehobener Dienst

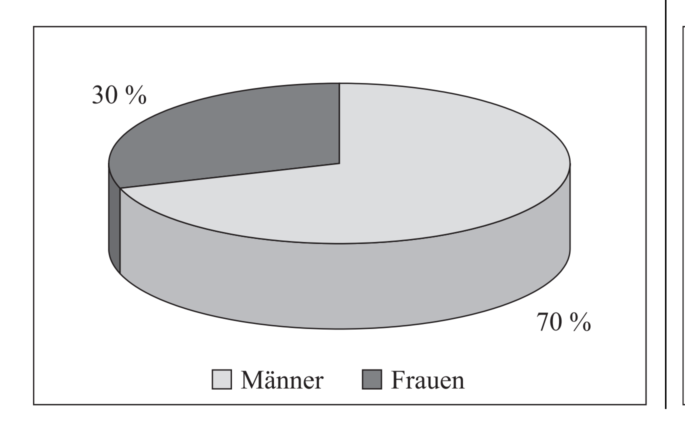


Abbildung 12

Beamte und Angestellte nach Laufbahngruppen
N. B. 2004
Mittlerer Dienst

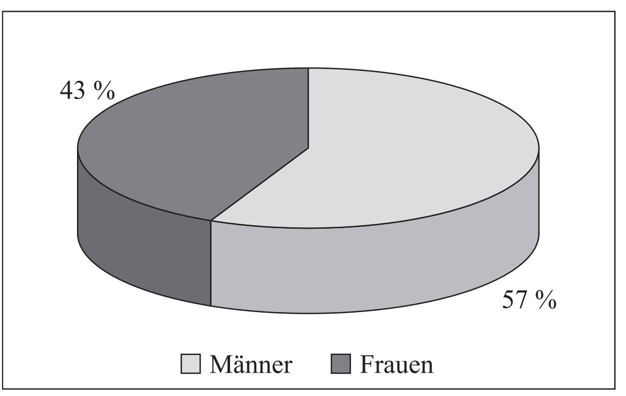


Abbildung 13

Beamte und Angestellte nach Laufbahngruppen
N. B. 2004
Einfacher Dienst

Abbildung 14

Beschäftigte des Bundes 2004
Mittelbarer Bundesdienst

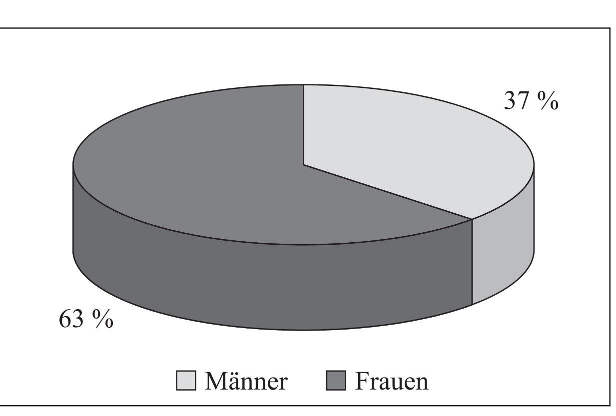


Abbildung 15

Beamte und Angestellte nach Laufbahngruppen M. B. 2004 Höherer Dienst

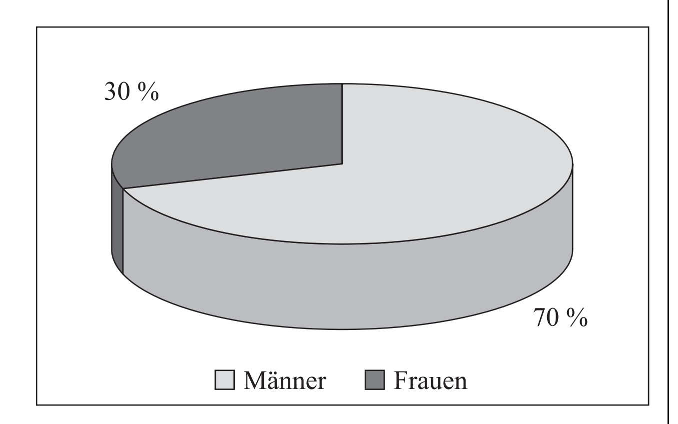


Abbildung 16

Beamte und Angestellte nach Laufbahngruppen M. B. 2004 Gehobener Dienst

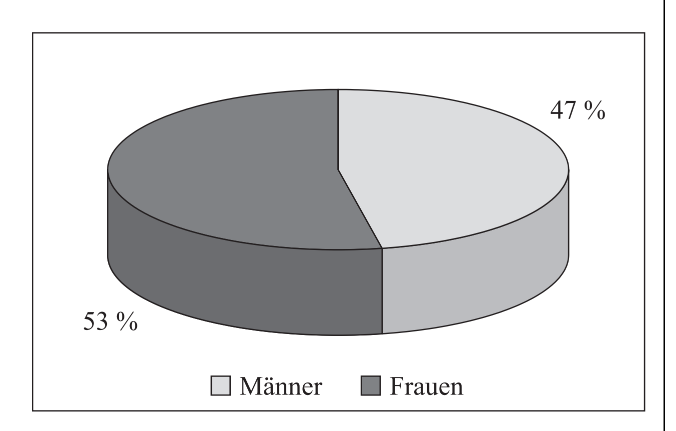


Abbildung 17

Beamte und Angestellte nach Laufbahngruppen M. B. 2004 Mittlerer Dienst

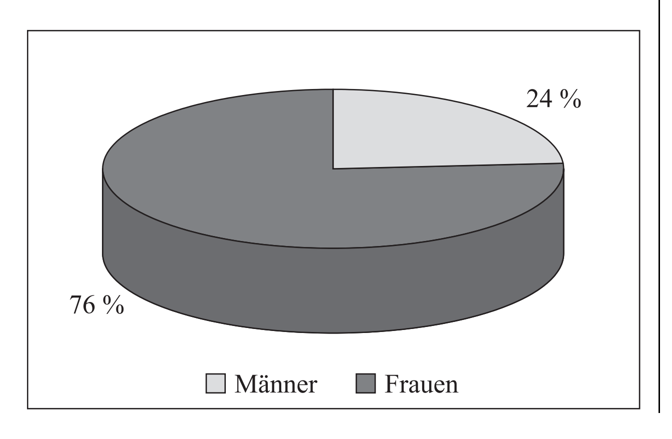
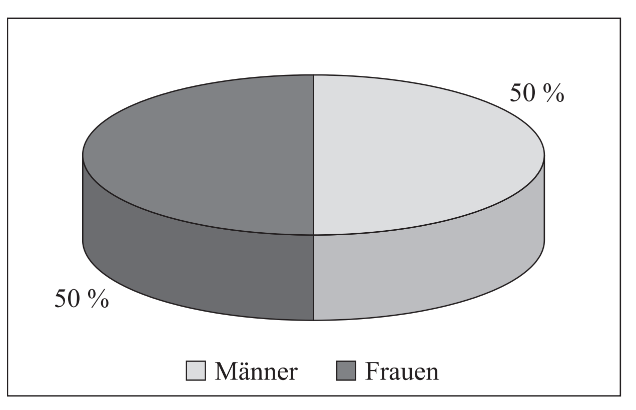


Abbildung 18

Beamte und Angestellte nach Laufbahngruppen M. B. 2004 Einfacher Dienst

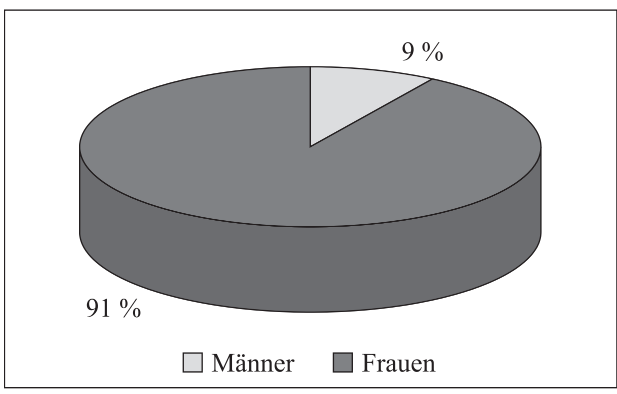


3.2.2 Teilzeitbeschäftigte (Anhang 2, Tabelle 5, 6 und 7)

Teilzeitbeschäftigung im Bundesdienst war und ist weiterhin Frauensache: 2004 waren 80 161 Beschäftigte in Teilzeit, darunter 72 923 Frauen, mithin 91,0 Prozent (Anhang 2, Tabelle 5). Das sind zugleich 30,2 Prozent aller Frauen im Bundesdienst. Zum Vergleich: Bei den Männern beträgt die Teilzeitquote 2,6 Prozent[27] In diesen Zahlen sind alle Teilzeitmodelle[28] enthalten, unabhängig von Umfang und Verteilung der Arbeitszeit. Die Attraktivität des öffentlichen Dienstes für weibliche Beschäftigte (vgl. 3.4) scheint mit den guten Teilzeitmöglichkeiten in Zusammenhang zu stehen.

Abbildung 19

Beschäftigte des Bundes 2004 Teilzeit



Bei den teilzeitbeschäftigten Angestellten betrug die Frauenquote zumeist über 90 Prozent. Auch bei den

[27] 2004: 7 238 Männer in Teilzeit
[28] inklusive erziehungsgeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung

Arbeiterinnen ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten sehr hoch (zwischen 80 und 90 Prozent). Die hohen Frauenquoten bei den teilzeitbeschäftigten Angestellten sind Folge des hier allgemein hohen Frauenanteils (zwischen 64 und 66 Prozent). Ganz anders bei den Arbeiterinnen: hier gibt es einen überdurchschnittlich hohen Grad an Teilzeitbeschäftigung bei Frauen bei zugleich sehr geringer Teilzeitbeschäftigung bei Männern und einem vergleichsweise niedrigen Frauenanteil (zwischen 23 und 24 vom Hundert zwischen 1998 und 2004).

In obersten Bundesbehörden war der Anteil der Frauen an den Teilzeitbeschäftigten in 2002 am geringsten (71,7 Prozent; Anhang 2, Tabelle 5), bevor ab 2003 die Altersteilzeitbeschäftigten nicht mehr erfasst wurden.[29]

2004 wies der nachgeordnete Bereich mit einem Frauenanteil von 88,4 Prozent den niedrigsten Gesamtwert von allen Beschäftigungsbereichen auf (Anhang 2, Tabelle 5). Nach Statusgruppen betrachtet waren auch hier die Werte im Beamtenbereich am niedrigsten. Nach der Bereinigung um die Altersteilzeitbeschäftigten in 2003 stieg der Frauenanteil bei den Beamtinnen und Beamten auf nur 80,4 Prozent in 2004 an.

Der mittelbare Bundesdienst stellt die größte Gruppe der Teilzeitbeschäftigten. In 2004 waren hier 50.197 Beschäftigte in Teilzeit, darunter 46 387 Frauen (92,4 Prozent).

3.2.3 Altersteilzeit (Anhang 2, Tabelle 5a, 6a und 7a)

Die nachrichtlich aufgenommenen Tabellen über die Beschäftigten in Altersteilzeit zeigen, dass Altersteilzeit überwiegend von Männern in Anspruch genommen wird. Bei den Angestellten lagen die Frauenanteile insgesamt z. B. in obersten Bundesbehörden und im mittelbaren Bundesdienst schon seit 1999, dem ersten Erfassungsjahr, über 50 Prozent. Im nachgeordneten Bereich ist dies seit 2001 auch der Fall.

Es wird deutlich, dass in allen Bereichen der Anteil der Frauen an den Altersteilzeitbeschäftigten kontinuierlich gestiegen ist. 2004 waren insgesamt 36 798 Beschäftigte in Altersteilzeit, darunter 14 740 Frauen. Das sind 40,1 Prozent. 1996 lag der Frauenanteil noch bei 27,3 Prozent. Der höchste Frauenanteil an Altersteilzeitbeschäftigten von allen Beschäftigungsbereichen und Statusgruppen findet sich 2004 mit 73,8 Prozent in obersten Bundesbehörden bei den Angestellten (Anhang 2, Tabelle 5a). In allen Beschäftigungsbereichen sind die Frauenanteile bei den Altersteilzeitbeschäftigten im mittleren Dienst am höchsten und im höheren Dienst am geringsten (Anhang 2, Tabelle 7a).

Im Beamtenbereich sind die Frauenanteile an der Altersteilzeitbeschäftigung dagegen meist – außer im mittleren Dienst bei obersten Bundesbehörden und im mittelbaren Bundesdienst – nur einstellig. Dies hat sich aber in den letzten beiden Berichtsjahren langsam geändert (Anhang 2, Tabelle 6a).

[29] Mit 90,4 Prozent in 2004 wiesen oberste Bundesbehörden nur noch den zweitniedrigsten Wert auf. Den geringsten Anteil von Frauen an den Teilzeitbeschäftigten gab es dann im nachgeordneten Bereich.

3.3 Beurlaubungen (Anhang 2, Tabelle 13)

Im Jahre 2004 waren im Bundesdienst 15 026 Beschäftigte aus familienbedingten Gründen beurlaubt, darunter 14 489 Frauen. Das sind 96,4 Prozent der Beurlaubten und zugleich 6 Prozent aller im Bundesdienst beschäftigten Frauen. Zur gleichen Zeit waren nur 537 Männer beurlaubt. Dies entspricht 0,2 Prozent der Männer im Bundesdienst. Die Zahl der Beurlaubungen ist tendenziell rückläufig.

Damit ist belegt, dass familienbedingte Beurlaubungen nach wie vor zu fast 100 Prozent Frauensache sind. Nach Statusgruppen betrachtet waren die höchsten Frauenanteile an Beurlaubungen im Angestelltenbereich zu finden (2004: 98 Prozent), gefolgt vom Beamtenbereich (93,4 Prozent) und von Arbeiterinnen und Arbeitern (80,1 Prozent).[30]

Oberste Bundesbehörden[31] weisen die niedrigsten Frauenanteile an Beurlaubungen auf (bis 2002 maximal 70,2 Prozent). Dort ist seit 2003 ein deutlicher Anstieg zu verzeichnen (2003: 79,0 Prozent, 2004: 89 Prozent). Hier stellen weibliche Angestellte ebenfalls Prozentual und absolut die größte Gruppe beurlaubter Frauen (2004: 96,4 Prozent). Bei Beamtinnen lag der Frauenanteil an Beurlaubungen bis 2002 nur bei etwa 50 Prozent, stieg nach der Änderung des Erfassungsmodus jedoch deutlich.[32] Bei den Arbeiterinnen sind die absoluten Zahlen zu gering, um eine Aussage zu machen.

Im nachgeordneten Bereich war der Frauenanteil bei Beurlaubungen etwas höher als bei den obersten Bundesbehörden (im Mittel etwa 84 Prozent bis 2002) und stieg bis 2004 auf 92,5 Prozent. Beurlaubte Angestellte waren im Berichtszeitraum zu mehr als 92,0 Prozent Frauen (2004: 95 Prozent). Der Frauenanteil bei den Beamtinnen und Beamten betrug bis 2002 rund 77 Prozent, bei den Arbeiterinnen und Arbeitern rund 60 Prozent. Bis 2004 stiegen auch hier die Werte stark an (Beamtenbereich: 91,4 Prozent in 2004, Arbeiterbereich: 72,8 Prozent).

Den höchsten Frauenanteil bei Beurlaubungen gab es im mittelbaren Bundesdienst (stets über 94,9 Prozent, 2004 98,2 Prozent). Auch hier sind die höchsten Frauenanteile im Angestelltenbereich zu finden (rund 96 Prozent bis 2002, 2004: 98,5 Prozent). Im Beamten- und im Arbeiterbereich sind sie jedoch nur wenig geringer (2004: 97,1 Prozent bzw. 97,5 Prozent).

Unterschiedliche Anteile in den einzelnen Bereichen sind in erster Linie Folge der Frauenanteile an den jeweiligen Gesamtbeschäftigtenzahlen. Das relativiert die Aussagekraft dieser Daten.

[30] Dort gab es ab 1999 die geringsten Frauenanteile (unter 70 Prozent).

[31] Der Aussagewert der folgenden Darstellung wird relativiert durch den Umstand, dass die unterschiedlichen Anteile in erster Linie Folge der Frauenanteile an den jeweiligen Gesamtbeschäftigtenzahlen sind. Die Darstellung erscheint dennoch sinnvoll, um einen Überblick zu ermöglichen.

[32] Im Beamtenbereich auf 81,5 Prozent in 2004, im Arbeiterbereich auf 72,7 Prozent.

3.4 Bewerbungen und Einstellungen (Anhang 2, Tabelle 14 bis 16)

In den Tabellen 14 bis 16 werden Bewerbungen und Einstellungen ausgeschriebener allgemeiner Stellen vergleichend gegenübergestellt. Der Beamten- und der Angestelltenbereich werden zusammen dargestellt, der Bereich der Arbeiterinnen und Arbeiter ist als eine Gruppe gesondert beschrieben.

Bei den obersten Bundesbehörden (Anhang 2, Tabelle 14) sind die Frauenanteile bei den Bewerbungen im Berichtszeitraum insgesamt von 43,7 Prozent auf 51,3 Prozent gestiegen. Dabei gab es jedoch deutliche Unterschiede zwischen dem Arbeiterbereich und dem der übrigen Beschäftigten: Bei den Arbeiterinnen und Arbeitern stieg der Anteil der Frauen an den Bewerbungen von 17,4 Prozent 1998 auf 21,6 Prozent, bei den Beamtinnen, Beamten und Angestellten von 46,5 auf 54,9 Prozent.

Den deutlichsten Anstieg im Beamten- und Angestelltenbereich gab es mit 10,5 Prozentpunkten im mittleren Dienst bis zum Jahr 2003. Der mittlere Dienst ist auch die einzige Laufbahngruppe mit einem Frauenanteil von über 50 Prozent an den Bewerbungen.[33] Im einfachen Dienst ist der Frauenanteil an den Bewerbungen stets am niedrigsten gewesen[34] und im Jahr 2001 sogar von 36,1 Prozent auf 22,3 Prozent gefallen. Danach stieg er wieder an, blieb aber unter der 30-Prozentmarke.

Insgesamt ist der Frauenanteil an den Einstellungen von 45,9 Prozent in 1998 auf 57,5 Prozent in 2004 gestiegen. Die einzelnen Laufbahngruppen zeigen zumeist eine überproportionale Einstellung von Frauen. Die Anteile liegen jedoch oft nur wenig über jenen an den Bewerbungen.

Im einfachen Dienst wurden Frauen im gesamten Berichtszeitraum überproportional eingestellt und davon in den Jahren 2001, 2002 und 2003 mit deutlichem Unterschied im Vergleich zu den Bewerbungen: 2001 lag der Frauenanteil bei den Einstellungen um 10,3 Prozentpunkte höher als bei den Bewerbungen, 2002 um 18,3 Prozentpunkte und 2003 sogar um 22,4 Prozentpunkte. Bei den Arbeiterinnen und Arbeitern wurden Frauen – gemessen an den Bewerbungen – mit Ausnahme des Jahres 2000 im Berichtszeitraum ebenfalls überproportional eingestellt und zwar besonders deutlich 2001 (24,2 Prozentpunkte Unterschied), 2002 (19,7 Prozentpunkte Unterschied) und 2004 (24,4 Prozentpunkte Unterschied).

Die Entwicklung im höheren Dienst zeigt, dass Frauen nur 1998 sowie 2003 und 2004 überproportional eingestellt wurden, jedoch nur um wenige Prozentpunkte.

Im nachgeordneten Bereich (Anhang 2, Tabelle 15) wurden Frauen in allen Berichtsjahren leicht überproportional eingestellt.[35] 1998 betrug der Frauenanteil an den Einstellungen 43,5 Prozent, 2004 42,8 Prozent. Er lag damit rund 10 Prozentpunkte unter den Gesamtwerten in den obersten Bundesbehörden.

Der Anteil der Frauen an Bewerbungen ist im mittelbaren Bundesdienst (Anhang 2, Tabelle 16) von 57,9 Prozent auf 61,7 Prozent in 2004 gestiegen. Ähnlich verlief die Entwicklung in dem Arbeiterbereich einerseits und dem Beamten- und Angestelltenbereich andererseits.[36] Im gehobenen Dienst lag er stets über 50 Prozent. Im einfachen Dienst ist der Frauenanteil stark gestiegen: Er stieg von 43,4 Prozent in 1998 auf 77,3 Prozent im Jahr 2004.

Im mittelbaren Bundesdienst wurden Frauen nicht so häufig überproportional im Verhältnis zu ihrem Anteil an den Bewerbungen eingestellt. Allerdings sind dort, wo es geschah, die Differenzwerte sehr hoch.

Im gehobenen Dienst sind Frauen erstmals 2001 überproportional eingestellt worden; diese Tendenz hielt bis 2004 an, dabei in den beiden letzten Berichtsjahren auch mit deutlicher Differenz von jeweils rund 10 Prozentpunkten. Zudem ist der Frauenanteil bei den Einstellungen von 46,1 Prozent 1998 auf 62,1 Prozent in 2004 gestiegen.

Im höheren Dienst gab es überproportionale Einstellungen von Frauen nur in den Jahren 2003 und 2004, wobei ihr Anteil bei den Einstellungen jeweils nur leicht über dem der Bewerbungen lag. Im Jahre 2000 lag er dagegen sogar 15,4 Prozentpunkte darunter. Dabei schwankte der Anteil über die Jahre, hatte aber zuletzt insgesamt steigende Tendenz und betrug 2004 45,6 Prozent. Damit lag er sogar höher als bei den nachgeordneten Bundesbehörden.

3.5 Bewerbungen und Übertragungen ausgeschriebener leitender Funktionen (Anhang 2, Tabelle 17 bis 19)

Leitende Funktionen in obersten Bundesbehörden werden nicht immer ausgeschrieben.[37] In manchen Fällen gab es Übertragungen ohne ein formales Bewerbungsverfahren.

Insofern ist die Tabelle nur bedingt aussagekräftig. Dennoch zeigt sie, dass es zwischen 2002 und 2003 eine Veränderung gegeben hat: Von 1998 bis 2002 gab es keine überproportionalen Übertragungen von Leitungsfunktionen auf Frauen, gemessen an ihrem Anteil an den Bewerbungen.[38] 2003 und 2004 war dies sowohl bei den Referatsleitungen als auch bei den Unterabteilungsleitungen der Fall. Zudem waren deutlich mehr Fälle erfasst als in den Vorjahren.

Der Frauenanteil war sowohl bei den Bewerbungen als auch bei den Übertragungen 2002 am höchsten (Bewerbungen: 29,2 Prozent, Übertragungen: 25,4 Prozent). Danach gab es einen deutlichen Rückgang, bei den Bewerbungen sogar bis unter den bis dahin niedrigsten Wert von

---

[33] Er bewegt sich zwischen 63,7 Prozent 1998 und 74,2 Prozent 2003. Der mittlere Dienst ist aber auch ein klassischer Frauenbeschäftigungsbereich: Im Angestelltenbereich liegt der Frauenanteil im mittleren Dienst insgesamt bei rund 69 Prozent (Anhang 2, Tabelle 9) und stellt damit dort die Laufbahngruppe mit dem höchsten Frauenanteil und im Beamtenbereich mit rund 26 Prozent (Anhang 2, Tabelle 8) die Laufbahngruppe mit dem zweithöchsten Frauenanteil.

[34] nur zwischen 30 und 36 Prozent

[35] Im höheren Dienst war das aber nur in jedem Zweiten Berichtsjahr der Fall.

[36] Frauenanteil in 2004: Arbeiterbereich 33,3 Prozent, Beamten- und Angestelltenbereich 62,5 Prozent.

[37] S. Anhang 2, Tabelle 17

[38] Es sei denn, man will jene Fälle mitzählen, in denen keine Bewerbungen erfasst sind.

1998 (16,6 Prozent, 2004: 16,2 Prozent). Der Frauenanteil an den Übertragungen von Leitungspositionen ist insgesamt von 13,2 Prozent auf 20,8 Prozent angestiegen.

Auch im nachgeordneten Bereich (Anhang 2, Tabelle 18) werden Führungspositionen nicht immer nach vorangegangenem förmlichem Bewerbungsverfahren besetzt. Dies ergibt sich aus den Daten für die stellvertretenden Dienststellenleitungen im höheren Dienst 2002.

Die Entwicklung der Frauenanteile bei den Bewerbungen zeigt, dass Frauen sich im Berichtszeitraum zunehmend auf leitende Funktionen beworben haben. Insgesamt sind die Frauenanteile bei der Übertragung leitender Funktionen sehr deutlich von 19,6 Prozent in 1998 auf 25,5 Prozent in 2004 gestiegen. In 2004 wurden drei von sieben stellvertretenden Dienststellenleitungen im höheren Dienst im nachgeordneten Bereich auf Frauen übertragen.

Im mittelbaren Bundesdienst (Anhang 2, Tabelle 19), dem Beschäftigungsbereich mit dem höchsten Frauenanteil (über 60 Prozent, Anhang 2, Tabelle 1), gab es schon zu Beginn des Berichtszeitraums in einzelnen leitenden Funktionen des höheren und gehobenen Dienstes Frauenanteile von über 30 Prozent bei den Bewerbungen. Bei den Abteilungsleitungen näherte sich der Frauenanteil 2001 und 2002 der 40-Prozentmarke. Überschritten wurde sie erst 2004 bei den Sachgebietsleitungen im höheren Dienst und den Gruppenleitungen im gehobenen Dienst.[39]

Bei den Übertragungen zeigt sich, dass bis zum Jahr 2000 einschließlich – gemessen an den Frauenanteilen an den Bewerbungen – leitende Funktionen häufig überproportional an Frauen übertragen wurden. Dies galt auch für hohe Positionen wie Dienststellenleitungen und deren Stellvertretungen. Diese Ergebnisse sind allerdings wegen teilweise sehr geringer Fallzahlen nur wenig aussagekräftig.

3.6 Beschäftigte in leitenden Funktionen (Anhang 2, Tabelle 20 bis 27)[40]

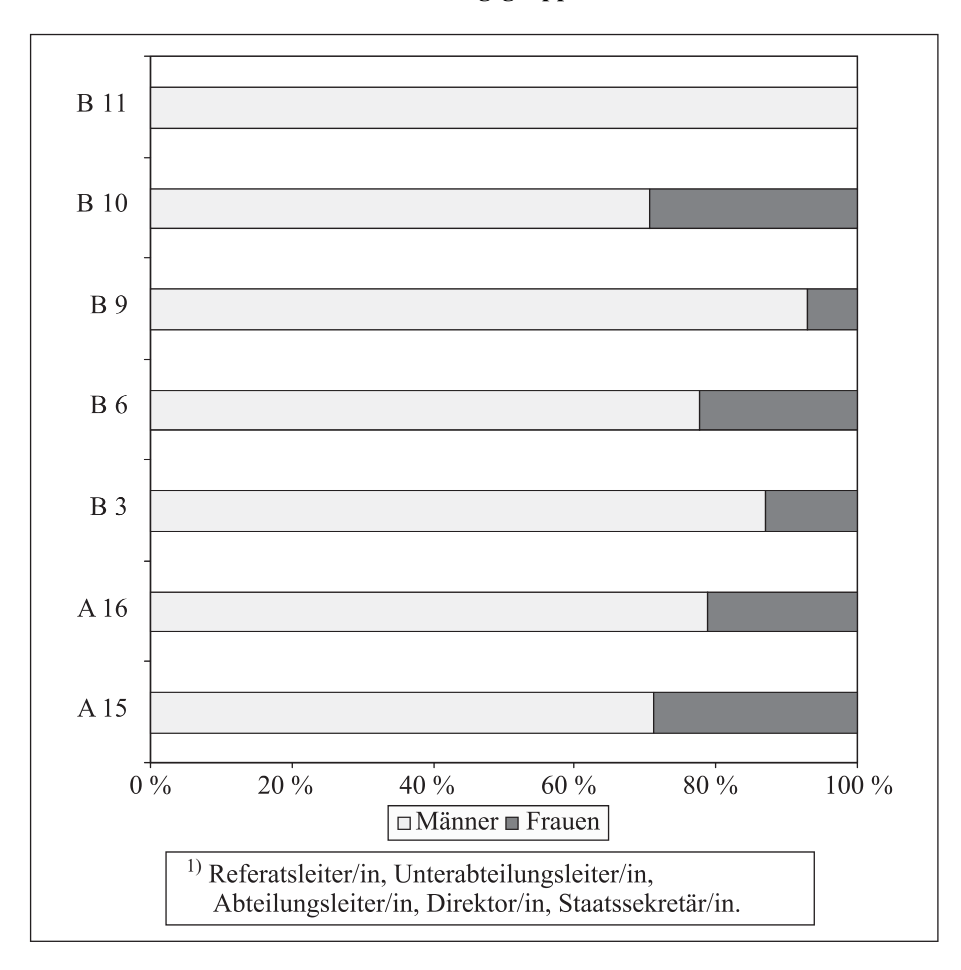
In obersten Bundesbehörden (Anhang 2, Tabelle 20 und 21) werden Führungspositionen fast ausschließlich

[39] Bei den Übertragungen ist eine statistische Bewertung aufgrund der teilweise sehr geringen Fallzahlen nicht sinnvoll.

[40] Die ab 2003 deutlich höhere Zahl der Führungskräfte hat ihre Ursache überwiegend im geänderten Erfassungsmodus des AA, das seit 2003 die Auslandsvertretungen zusammen mit der obersten Bundesbehörde erfasst.

Abbildung 20

Beschäftigte bei obersten Bundesbehörden in leitenden Funktionen¹ nach Besoldungsgruppen 2004



mit Beschäftigten des höheren Dienstes besetzt. Insofern werden von der Statistik nur diese erfasst.

Von den Vollzeitbeschäftigten in leitenden Funktionen (Anhang 2, Tabelle 20) ist die Mehrzahl beamtet: Es gibt etwa zehnmal mehr beamtete als angestellte Führungskräfte, aber nur sechsmal mehr beamtete als angestellte Beschäftigte (Anhang 2, Tabelle 8 und 9). Da jedoch der Frauenanteil bei Angestellten des höheren Dienstes mit fast 40 Prozent im Mittel etwa doppelt so hoch wie im höheren Dienst im Beamtenbereich ist, zeigt Anhang 2, Tabelle 20 im Angestelltenbereich fast durchweg deutlich höhere Frauenanteile in leitenden Funktionen als im Beamtenbereich.

Auf den höchsten Leitungsebenen (Staatssekretärsebene, BesGr. B 11, und Abteilungsleitung, BesGr. B 9) waren Frauen kaum, teilweise gar nicht vertreten. In 2002 gab es beispielsweise zwei Staatssekretärinnen und 27 Staatssekretäre, in 2003 ausschließlich Männer (30) in dieser Position. Im Jahre 1998 war nur eine Abteilungsleitung (BesGr. B 9) mit einer Beamtin besetzt, die übrigen 113 Positionen hatten 112 Beamte und ein Angestellter inne.

Je höher die Führungsposition umso niedriger ist der Frauenanteil. Die gilt für beide Statusgruppen. Teilzeitbeschäftigte in leitenden Funktionen gibt es bei obersten Bundesbehörden nur wenige (Anhang 2, Tabelle 21).[41] Es ist zu vermuten, dass es sich bei den bis 2002 erfassten Fällen zumeist um Altersteilzeit handelt. Teilzeitbeschäftigung kommt nur auf Referatsleitungsebene in erwähnenswertem Umfang vor. Mitte 2004 waren 47 der 62 teilzeitbeschäftigten Referatsleitungen Frauen (Beamtinnen und Angestellte).

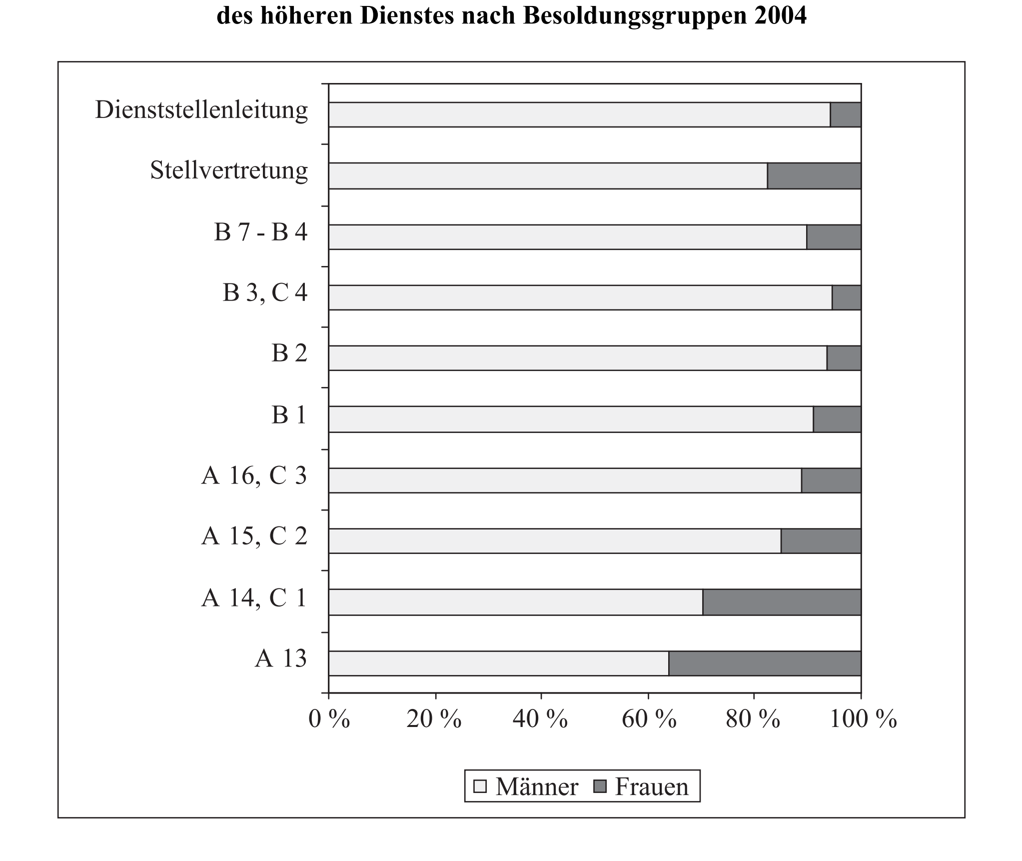
Auch im nachgeordneten Bereich (Anhang 2, Tabelle 22 bis 25) kommt die Mehrzahl der Führungskräfte aus dem Beamtenbereich. Es gibt hier etwa sechsmal so viele beamtete Führungskräfte wie solche mit Angestelltenstatus. Beamtinnen und Beamte gibt es jedoch nur 1,4mal so viele wie Angestellte (Anhang 2, Tabelle 1).

Bei den vollzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamten (Anhang 2, Tabelle 22) zeigt sich eine starke Verringerung der Anzahl der Führungskräfte von 2001 auf 2002

[41] Ihre Zahl ging von 64 in 1998 auf 33 in 2001 zurück, 2004 waren es 68.

Abbildung 21

Beschäftigte bei nachgeordneten Bundesbehörden in Leitungsfunktionen des höheren Dienstes nach Besoldungsgruppen 2004



und erneut von 2003 auf 2004, die möglicherweise ihre Ursache in Problemen bei der statistischen Erhebung in einem großen Geschäftsbereich hat.

Im höheren Dienst des Beamtenbereichs weist die Statistik bei den vollzeitbeschäftigten Führungskräften insgesamt einen Anstieg des Frauenanteils von 10 Prozent auf 13,3 Prozent aus. Den höchsten Frauenanteil mit Werten meist über 30 Prozent gibt es bei den Referats- bzw. Dezernatsleitungen der Besoldungsgruppe A 13.

Im Beamtenbereich (Anhang 2, Tabelle 24) ist die Zahl der teilzeitbeschäftigten Führungskräfte deutlich höher als bei den Angestellten. Das war wegen der größeren Zahl der beamteten Führungskräfte insgesamt nicht anders zu erwarten.

Bei den Angestellten in leitenden Positionen kommt Teilzeitbeschäftigung nur auf Referatsleitungsebene und bei den Sachgebietsleitungen in nennenswertem Umfang vor.

Im mittelbaren Bundesdienst (Anhang 2, Tabelle 26 und 27) wird bei der Erfassung der Führungspositionen nicht zwischen beamteten und vergleichbaren Beschäftigten und Angestellten unterschieden. Es gibt hier wie im nachgeordneten Bereich Führungskräfte aus dem höheren und gehobenen Dienst.

Bei den vollzeitbeschäftigten Führungskräften (Anhang 2, Tabelle 26) bietet sich folgendes Bild: Im höheren Dienst ist der Frauenanteil an den Beschäftigten in leitenden Funktionen von 1998 bis 2004 von 13,4 Prozent auf 20,5 Prozent kontinuierlich angestiegen. 1998 waren nur 8,9 Prozent der Dienststellenleitungen mit Frauen besetzt. Das ist der niedrigste Wert in dieser Tabelle.

Mit steigender Hierarchie wird auch hier bei den einzelnen Funktionen der Frauenanteil geringer. Eine Ausnahme bilden die Gruppenleitungen im höheren Dienst, die oft den zweitniedrigsten Wert aufweisen. Dies mag darauf zurückzuführen sein, dass Gruppenleitungen in den unterschiedlichen Dienststellen hierarchisch unterschiedlich angesiedelt sind.

Im gehobenen Dienst ist der Frauenanteil in den Leitungsfunktionen durchweg höher als im höheren Dienst, er liegt stets über 20 Prozent. Er ist im Berichtszeitraum nur wenig angestiegen (um 1,2 Prozentpunkte). Im selben Zeitraum ist der Frauenanteil an den Vollzeitbeschäftigten im gehobenen Dienst mehr als doppelt so stark gestiegen: um 6 Prozentpunkte von 40,2 Prozent auf 46,2 Prozent.

3.7 Aufstieg in die nächsthöhere Laufbahn (Anhang 2, Tabelle 28 und 29)

Zum Aufstieg in die nächsthöhere Laufbahn liegen nur Daten für die obersten Bundesbehörden und den nachgeordneten Bereich vor.

Im Bereich der obersten Bundesbehörden (Anhang 2, Tabelle 28 sowie 8 und 9)[42] sind beim Aufstieg vom gehobenen Dienst in den höheren Dienst die Fallzahlen im Beamtenbereich höher als bei den Angestellten. Mit dem Frauenanteil verhält es sich umgekehrt.

Beim Aufstieg vom mittleren in den gehobenen Dienst gab es im Angestelltenbereich besonders in den Jahren 2001 und 2002 einen Anstieg der Fallzahlen. Im Hinblick darauf, dass es etwa zehn Mal mehr Angestellte des mittleren Dienstes als vergleichbare Beamtinnen und Beamte in obersten Bundesbehörden gibt, war die Chance, einen Aufstieg zu machen, für beamtete Beschäftigte günstiger.

Die Frauenanteile beim Aufstieg vom mittleren in den gehobenen Dienst liegen im Angestelltenbereich um vieles höher als im Beamtenbereich, zumeist über 70 Prozent, 2001 sogar bei 81,6 Prozent. Nur 2000 und 2002 waren sie deutlich niedriger (66,7 Prozent bzw. 51,2 Prozent).

Beim Aufstieg vom einfachen in den mittleren Dienst waren im Beamtenbereich von 1998 bis 2001 Frauen nicht vertreten. Insgesamt gab es zu Beginn des Berichtszeitraumes nur wenige Aufstiege in diesem Bereich. 2002 stieg die Zahl aber stark an auf 105 Fälle (2001: 13 Fälle). Der Frauenanteil betrug 2002 8,6 Prozent und lag damit 7,6 Prozentpunkte unter dem Anteil der Beamtinnen im einfachen Dienst in den obersten Bundesbehörden.[43] 2002 ging die Zahl der Fälle wieder auf 11 zurück. Der Frauenanteil betrug aber 18,2 Prozent und lag damit 3,6 Prozentpunkte über dem des einfachen Dienstes.[44] 2004 lag er mit 10 Prozent wieder 6 Prozentpunkte darunter.

Im nachgeordneten Bereich (Anhang 2, Tabelle 29 sowie 8 und 9) stellen Beamtinnen und Beamte im Berichtszeitraum die größte Beschäftigungsgruppe mit rund 120 000 Beschäftigten (Anhang 2, Tabelle 8); es gab rund 90.000 Angestellte (Anhang 2, Tabelle 9). Dort lag der Frauenanteil bei rund 61 Prozent, im Beamtenbereich dagegen nur bei rund 20 Prozent. Gemessen daran gab es für Angestellte eher die Möglichkeit, einen Aufstieg zu machen, denn die Gesamtzahlen der Aufstiegsfälle liegen auf ähnlichem Niveau bzw. sind im Angestelltenbereich teils höher. Auch hier ist ein Vergleich des Frauenanteils bei den Laufbahnaufstiegen mit dem Anteil der Frauen in der jeweiligen Laufbahngruppe nicht sinnvoll, da die Beschäftigten in den unteren Besoldungs- oder Vergütungsgruppen für einen Aufstieg nicht in Frage kommen.

---

[42] In den obersten Bundesbehörden sind die Fallzahlen der Aufstiege sehr klein. Im einfachen Dienst sind sie teilweise nur einstellig. Dadurch kann es bei den Frauenanteilen zu starken Schwankungen kommen.

[43] Hier ist zu berücksichtigen, dass nicht alle Frauen dieser Laufbahngruppe die formalen Voraussetzungen für einen Aufstieg erfüllen, sondern nur diejenigen, die sich in der entsprechenden Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppe befinden.

[44] In den obersten Bundesbehörden sind die Fallzahlen der Aufstiege sehr klein. Im einfachen Dienst sind sie teilweise nur einstellig. Dadurch kann es bei den Frauenanteilen zu starken Schwankungen kommen.

Die meisten Aufstiege gab es im Beamtenbereich vom mittleren in den gehobenen Dienst. Frauen kamen hier am wenigsten zum Zuge. Ihr Anteil an den Aufstiegsverfahren ist im Berichtszeitraum insgesamt von 3,6 Prozent 1998 bis 11,9 Prozent 2003 gestiegen.[45]

Im Angestelltenbereich lag der Frauenanteil beim Aufstieg vom mittleren in den gehobenen Dienst in 2004 mit 51,6 Prozent erstmals über 50 Prozent.

3.8 Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen (Anhang 2, Tabelle 30 bis 32)

Die Teilnahme von Frauen an Fortbildungsveranstaltungen hat in den meisten Laufbahn- und Statusgruppen im Berichtszeitraum – wenn auch schwankend – zugenommen.

In obersten Bundesbehörden (Anhang 2, Tabelle 30) nahmen Frauen überwiegend überproportional zu ihrem Anteil an der jeweiligen Beschäftigungsgruppe an Fortbildungen teil.

Im Beamtenbereich der obersten Bundesbehörden insgesamt lag der Frauenanteil an den Fortbildungsveranstaltungen im gesamten Berichtszeitraum um einige Prozentpunkte höher als der Anteil der Beamtinnen.

Im Angestelltenbereich ergibt sich ein etwas anderes Bild. Hier gab es häufiger eine unterproportionale Teilnahme von Frauen an Fortbildungsveranstaltungen im Verhältnis zu ihrem Anteil an der jeweiligen Beschäftigtengruppe.[46]

Arbeiterinnen in den obersten Bundesbehörden haben im geringsten Umfang an Fortbildungsmaßnahmen teilgenommen. Sie waren außer 2004 im gesamten Berichtszeitraum bei der Teilnahme an Fortbildungen im Verhältnis zu ihrem Anteil an ihrer Beschäftigungsgruppe unterrepräsentiert.

Insgesamt stieg in obersten Bundesbehörden der Frauenanteil bei Fortbildungsveranstaltungen von 40,1 auf 47,3 Prozent.

Im nachgeordneten Bereich konnten Beamtinnen im Berichtszeitraum durchschnittlich zumeist leicht überproportional an Fortbildungen teilnehmen, mit Ausnahme von 2002.[47]

Nach Laufbahngruppen betrachtet zeigen sich deutliche Unterschiede. Im höheren Dienst nahmen Frauen im gesamten Berichtszeitraum überproportional im Verhältnis zum Frauenanteil der Beamtinnen und Beamten des höheren Dienstes teil.[48] Im gehobenen Dienst entsprach die Teilnahme zumeist nahezu dem Frauenanteil dieser Laufbahngruppe. Stets unterproportional war sie im mittleren Dienst.[49]

Besser stellt sich die Situation für Beamtinnen des einfachen Dienstes dar. Ihre Teilnahme an Fortbildungen erfolgte 1998 bis 2000[50] überproportional. 2001 betrug die Differenz zu Gunsten der Frauen 7,2 Prozentpunkte und war damit der zweithöchste Differenzwert bei den Beamtinnen und Beamten im nachgeordneten Bereich. 2004 wurde mit 12,1 Prozentpunkten der höchste Differenzwert zu Gunsten von Beamtinnen im nachgeordneten Bereich gemessen. Der Anstieg des Frauenanteils fiel im Berichtszeitraum vergleichsweise moderat aus (von 18,9 Prozent auf 22,7 Prozent).

Bei den angestellten Frauen war die Situation ungünstiger. Weibliche Angestellte nahmen in allen Berichtsjahren deutlich unterproportional an Fortbildungen teil.[51] Bei den Angestellten zeigt sich bei der Betrachtung nach Laufbahngruppen eine deutliche Zweiteilung in höheren und gehobenen Dienst auf der einen und mittleren und einfachen Dienst auf der anderen Seite: Im höheren Dienst war die Teilnahme von Frauen an Fortbildungsveranstaltungen im gesamten Berichtszeitraum überproportional.[52] Weibliche Angestellte der Laufbahngruppe gehobener Dienst hatten im Großen und Ganzen entsprechend dem Frauenanteil an dieser Beschäftigungsgruppe Gelegenheit zur Fortbildung.

Im mittleren und einfachen Dienst war die Teilnahme von Frauen an Fortbildungsveranstaltungen jedoch ohne Ausnahme deutlich unterproportional. Für den mittleren Dienst fiel die Differenz dabei noch vergleichsweise moderat aus.[53] Noch geringer war die verhältnismäßige Fortbildungsquote angestellter Frauen im einfachen Dienst.[54]

Im nachgeordneten Bereich nehmen Arbeiterinnen in geringem Umfang an Fortbildungsveranstaltungen teil. Im gesamten Berichtszeitraum war ihr Anteil unterproportional im Verhältnis zum Frauenanteil im Arbeiterbereich. Die Differenz zu ihren Ungunsten betrug zwischen 11,9 und 13,4 Prozentpunkten.

Auch im mittelbaren Bundesdienst gibt es deutliche Unterschiede bei der Teilnahme von Frauen an Fortbildungs-

[45] 2004 betrug er wieder 9,4 Prozent.

[46] Im Unterschied zum Beamtenbereich gibt es bei den Angestellten auch sehr viel höhere Werte, sowie sehr viel stärkere Schwankungen.

[47] s. Anhang 2, Tabelle 31

[48] Die Differenz zu ihren Gunsten betrug zwischen 3,1 und 5,0 Prozentpunkten, wobei die Werte in der ersten Hälfte des Berichtszeitraumes höher waren als in der zweiten.

[49] bis 3,2 Prozentpunkte Differenz, 2003 und 2004 nur noch 0,3 bzw. 0,6 Prozentpunkte

[50] mit Differenzwerten von 3,1 bis 3,5 Prozentpunkten

[51] Die Differenz zum Frauenanteil im Angestelltenbereich betrug 1998 13,2 Prozentpunkte, sank bis 2001 auf 10,0 Prozentpunkte und wies 2002 mit 7,4 Prozentpunkten den niedrigsten Wert auf. Bis 2004 stieg die Differenz zu Ungunsten der Frauen jedoch wieder auf 10,6 Prozentpunkte.

[52] Die Differenz zu ihren Gunsten verringerte sich dabei von 5 Prozentpunkten in 1998 auf 3,1 Prozentpunkte 2003 und betrug 2004 wieder 3,9 Prozentpunkte.

[53] Sie betrug 1998 9,5 Prozentpunkte, sank bis 2002 auf 4,9 Prozentpunkte und stieg danach wieder deutlich auf 7,3 Prozentpunkte (2003) und 8,5 Prozentpunkte (2004).

[54] Differenz zuungunsten der Frauen zwischen 26,3 und 35,0 Prozent bei allerdings geringen Fallzahlen

maßnahmen, sowohl zwischen den Status- als auch zwischen den Laufbahngruppen.[55]

Ähnlich wie bei den Angestellten im nachgeordneten Bereich haben Beamtinnen und weibliche Angestellte an Fortbildungen im mittelbaren Bundesdienst im gesamten Berichtszeitraum unterproportional[56] teilgenommen.

Im höheren Dienst war die Situation für Frauen auch im mittelbaren Bundesdienst am besten. Außer im Berichtsjahr 2003, in dem die Differenz zum Frauenanteil an den Beschäftigten im höheren Dienst 0,8 Prozentpunkte zu ihren Ungunsten betrug, nahmen Frauen stets überproportional an Fortbildungen teil.[57]

Im gehobenen Dienst gab es nach anfänglich deutlich überproportionaler Teilnahme von Frauen an Fortbildungen drei Berichtsjahre mit unterproportionaler Teilnahme. Dies war 2001, 2002 und 2004 der Fall, also nach Inkrafttreten des BGleiG. Insoweit hat sich also die Fortbildungssituation für Frauen im gehobenen Dienst verschlechtert.

Im mittleren Dienst mit dem weit überwiegenden Anteil von Angestellten hat sich die Situation im Berichtszeitraum dagegen leicht verbessert. 1998 bis 2000 fiel die Teilnahme von Frauen an Fortbildungen hier unterproportional aus.[58] Danach schwankte sie leicht zwischen über- und unterproportional[59] mit einem positiven Wert in 2004. Ob es sich dabei aber wieder nur um eine Schwankung handelt, wird sich erst in den nächsten Jahren zeigen.

Im einfachen Dienst nahmen Frauen anfangs deutlich überproportional[60] an Fortbildungen teil, 1999 bis 2001 jedoch im Vergleich dazu drastisch unterproportional.[61] Danach wechselte es häufig und war zuletzt unterproportional.[62]

Insgesamt ist daher im Berichtszeitraum bei den Beamtinnen, Beamten und Angestellten der Frauenanteil an Fortbildungen nur von 58,8 auf 61,6 Prozent gestiegen.

Arbeiterinnen im mittelbaren Bundesdienst haben deutlich unterproportional an Fortbildungsveranstaltungen im Berichtszeitraum teilgenommen. Die Differenz zu ihren Ungunsten betrug zumeist rund 33 Prozentpunkte. Der Frauenanteil an Fortbildungen ist im Arbeiterbereich von 43,2 Prozent in 1998 auf 27,3 Prozent in 2004 – und damit um 15,9 Prozentpunkte – gesunken.

Insgesamt ist aber auch im mittelbaren Bundesdienst der Anteil der Frauen an Fortbildungen im Berichtszeitraum gestiegen, wenn auch nur von 58,7 auf 61,4 Prozent.

3.9 Beförderungen/Höhergruppierungen/ Höherreihungen (Anhang 2, Tabelle 33)

Tabelle 33 zeigt die Frauenanteile an Beförderungen bzw. Höhergruppierungen und Höherreihungen in den verschiedenen Beschäftigungsbereichen.

Im Vergleich mit Anhang 2, Tabelle 1, die für die entsprechenden Bereiche und Statusgruppen die Frauenanteile an den jeweils dort Beschäftigten ausweist, zeigt sich, ob Frauen oder Männer über- oder unterproportional befördert werden oder ob ihre Berücksichtigung dabei ihrem Anteil an der jeweiligen Beschäftigungsgruppe entspricht.

Tabelle 33 im Anhang 2 weist für 1998 im Bundesdienst insgesamt einen Frauenanteil an Beförderungen usw. von 42,4 Prozent aus.[63] Dieser stieg auf 44,5 Prozent in 2004.[64] Der Vergleich mit Tabelle 1 ergibt, dass Frauen gerade in 2003 und 2004 unterproportional bei Beförderungen etc. zum Zuge kamen.

In obersten Bundesbehörden wurden Frauen im Berichtszeitraum stets überproportional befördert und höher gruppiert. Der Unterschied zu ihren Gunsten war im Beamtenbereich besonders hoch (zwischen 4,2 und 8,7 Prozentpunkten). Bei den Angestellten betrug er 2000 immerhin auch 6,7 Prozentpunkte, lag sonst aber deutlich niedriger (zwischen 1,3 und 2,6 Prozentpunkten).

Bei den Arbeiterinnen und Arbeitern gab es nur drei Jahre, in denen Frauen besser zum Zuge kamen als Männer: 1999, 2002 und 2003. 2002 betrug die Differenz zum Frauenanteil im Arbeiterbereich nach Tabelle 1 zu Gunsten der Frauen sogar 10,6 Prozentpunkte, 2003 noch 3,8 Prozentpunkte. Ansonsten lag die Differenz – ob zu Gunsten der Frauen oder der Männer – zwischen 0,8 und 2,7 Prozentpunkten.

Die Frauenanteile an Beförderungen usw. im Berichtszeitraum sowohl in obersten Bundesbehörden insgesamt, als auch in den einzelnen Statusgruppen sind deutlich gestiegen. Den stärksten Anstieg gab es im Beamtenbereich mit 7,7 Prozentpunkten auf 35,9 Prozent in 2004.[65]

---

[55] Anhang 2, Tabelle 32 unterscheidet nicht zwischen Beamten- und Angestelltenbereich, sondern stellt diese Beschäftigten zusammengefasst dar. Die Vergleichsdaten finden sich in Anhang 2, Tabellen 8 und 9. Die Beschäftigtenzahlen im Beamten- und Angestelltenbereich weichen im höheren und gehobenen Dienst nicht erheblich voneinander ab. Im mittleren und einfachen Dienst ist die Zahl der Angestellten um ein Vielfaches höher als die Zahl der Beamtinnen und Beamten: im mittleren Dienst um das 30-fache und im einfachen Dienst um das 13-fache. Damit bildet sich hier eher die Situation im Angestelltenbereich ab. Gesondert dargestellt sind die Arbeiterinnen und Arbeiter.

[56] Differenz schwankend zwischen 1,1 und 5,7 Prozentpunkten

[57] Die Differenzwerte betrugen zwischen 2,1 und 5,6 Prozentpunkte.

[58] Differenzwerte betrugen zwischen 1,5 und 3,8 Prozentpunkte

[59] 2004 war sie wieder leicht überproportional mit 0,2 Prozentpunkten.

[60] deutlichen Differenz von 10,9 Prozentpunkten bzw. 6,9 Prozentpunkten

[61] 1999: 6,2 Prozentpunkte Differenz, 2000: 9,7 Prozentpunkte, 2001: 2,5 Prozentpunkte

[62] mit 2,5 Prozentpunkten Differenz

[63] Im Bundesdienst insgesamt betrug der Anteil der Frauen an allen Beschäftigten 1998 44,7 Prozent (Anhang 2, Tabelle 1) und stieg bis 2004 auf 46,9 Prozent.

[64] höchster Wert: 47,7 Prozent in 2002 – Nach Statusgruppen betrachtet, hat die Entwicklung im Beamtenbereich stagniert, im Angestelltenbereich und bei Arbeiterinnen und Arbeitern stiegen die Frauenanteile.

[65] Angestellte: um 3,4 Prozentpunkte auf 75,0 Prozent; Arbeiterinnen und Arbeiter: um 6,4 Prozentpunkte auf 23,8 Prozent; insgesamt um 7,3 Prozentpunkte auf 47, 1 Prozent.

Im nachgeordneten Bereich wurden in allen Jahren die männlichen Beschäftigten überproportional befördert bzw. höhergruppiert oder -gereiht. Die Differenz zu Ungunsten der Frauen lag dabei zwischen 4,0 und 6,9 Prozentpunkten, wobei die niedrigsten Werte gerade 1998 und 1999 zu finden sind. Die Beförderungschancen für Frauen waren damit im nachgeordneten Bereich zu Beginn des Berichtszeitraumes am besten.

Weibliche Angestellte und Arbeiterinnen wurden stets unterproportional berücksichtigt. Im Beamtenbereich kamen Frauen in einzelnen Jahren häufiger zum Zuge als Männer, insbesondere in 1998 (Differenz zum Frauenanteil an der Beschäftigungsgruppe) um 4,4 Prozentpunkte) und in 1999 (um 2,4 Prozentpunkte). In den übrigen Jahren war die Differenz zu Gunsten der Männer kaum höher, sodass sich hier im Ergebnis zumindest ein ausgewogenes Bild ergibt.

Der Frauenanteil an Beförderungen, Höhergruppierungen und Höherreihungen ging sowohl insgesamt wie als auch im Beamten- und Angestelltenbereich zurück.[66] Nur im Arbeiterbereich gab es einen leichten Anstieg von 1,4 Prozentpunkten auf 17,8 Prozent in 2004.

Für den mittelbaren Bundesdienst werden lediglich die Höhergruppierungen und Höherreihungen der Angestellten bzw. der Arbeiterinnen und Arbeiter erfasst. Die vorhandenen Daten (Anhang 2, Tabelle 33) zeigen eindeutig, dass Frauen im mittelbaren Bundesdienst bei Höhergruppierungen und Höherreihungen unterproportional zu ihrem Anteil an der jeweiligen Statusgruppe (Anhang 2, Tabelle 1) zum Zuge kamen.

Insgesamt ist der Frauenanteil unter den Angestellten und Arbeiterinnen und Arbeitern im mittelbaren Bundesdienst von 66,7 Prozent in 1998 auf 68 Prozent in 2004 kontinuierlich angestiegen.[67] Ihr Anteil an Höhergruppierungen und Höherreihungen stieg dagegen im gleichen Zeitraum von 61,7 Prozent auf 64,5 Prozent an. Damit lag er zwischen 2,5 Prozentpunkten (2000) und 5 Prozentpunkten (1998) unter dem Frauenanteil an den Angestellten und Arbeiterinnen und Arbeitern insgesamt.

Bei den Angestellten war die Berücksichtigung bei den Höhergruppierungen nur leicht unterproportional.[68] Ganz erheblich war der Unterschied dagegen bei den Arbeiterinnen: die Differenz zu deren Ungunsten war außer 2004 stets zweistellig. Am höchsten war sie 2000 mit 21,9 Prozentpunkten, am niedrigsten 2004 mit 9 Prozentpunkten. Entsprechend ist im Berichtszeitraum der Anteil von Frauen an Höherreihungen auch zurückgegangen[69], während er bei den Höhergruppierungen gestiegen ist.

3.10 Anteile von Frauen und Männern an Beurteilungen und Spitzennoten (Anhang 2, Tabelle 34 bis 39)

Spitzennoten[70] werden erst seit der Änderung der GleiStatV auf der Grundlage der Regelung des § 24 Abs. 1 Nr. 3 BGleiG erhoben. Das FFG sah eine solche Erhebung noch nicht vor. Dementsprechend liegen bisher nur Daten für die Berichtsjahre 2003 und 2004 vor. Die Zahl der Beurteilungen ist zumeist noch zu gering, um statistisch relevante Aussagen treffen zu können.

Bei den Vollzeitbeschäftigten in obersten Bundesbehörden (Anhang 2, Tabelle 34 und 38) lassen für 2003 am ehesten die Zahlen für die Besoldungsgruppen A 15 im höheren Dienst und A 13 S im gehobenen Dienst Rückschlüsse zu. Hier gab es sowohl bei den Beurteilungen als auch bei den Spitzennoten dreistellige Fallzahlen.[71] In der Besoldungsgruppen A 15 erhielten Frauen Spitzennoten unterproportional im Verhältnis zu ihrem Anteil an den entsprechenden Bewerbungen, in der Besoldungsgruppe A 13 S aber überproportional.

Betrachtet man die Gesamtzahlen für die einzelnen Laufbahngruppen in 2004, so erhielten im Beamtenbereich im einfachen und mittleren Dienst Frauen überproportional Spitzennoten, im gehobenen und höheren Dienst entsprachen die Anteile an den Spitzennoten fast den Anteilen an den Beurteilten. Bei den Angestellten gibt es nur wenige Beurteilungen, da diese – anders als für die Beamtinnen und Beamte – nicht vorgeschrieben sind.

Bei Teilzeitbeschäftigten (Anhang 2, Tabelle 35) waren die Fallzahlen ebenso wie die meisten zusammengefassten Zahlen für die Laufbahngruppen zu gering, um Aussagen treffen zu können. Im höheren und gehobenen Dienst im Beamtenbereich sind bei Spitzennoten nahezu je 100 Fälle verzeichnet. Anhang 2, Tabelle 35 zeigt hier eine überproportionale Vergabe in Spitzennoten an Beamtinnen des gehobenen Dienstes und eine unterproportionale an Beamtinnen des höheren Dienstes.

Im nachgeordneten Bereich (Anhang 2, Tabelle 36 und 37) mit seinen größeren Beschäftigtenzahlen sind die Fallzahlen von Beurteilungen und Spitzennoten höher. Dennoch sind sie auch hier nur bei einigen Besoldungsgruppen hoch genug, um Aussagen darauf stützen zu können. Bei Vollzeitbeschäftigten war dies in den Jahren 2003 und 2004 im höheren Dienst bei den Besoldungsgruppen A 13 bis A 15, im gehobenen Dienst bei den Besoldungsgruppen A 9 bis A 13 S der Fall. Auch im mittleren Dienst waren die Fallzahlen außer bei der Besoldungsgruppe A 5 ausreichend hoch, im einfachen Dienst nur 2004 in der Besoldungsgruppe A 4.

---

[66] Insgesamt von 28,7 auf 27,5 Prozent, im Beamtenbereich von 23,1 auf 21,3 Prozent, im Angestelltenbereich von 58,8 auf 55,8 Prozent.

[67] errechnet aus Anhang 2, Tabelle 1

[68] Differenz zwischen 1,7 Prozentpunkten (2000) und 4,7 Prozentpunkten (1998).

[69] Von 51,6 Prozent in 1998 auf 50,9 Prozent in 2004; in den Jahren dazwischen bewegte er sich zwischen 40 und 50 Prozent.

[70] Spitzennoten im Sinne der GleiStatV sind die beiden besten in der jeweiligen Besoldungs-, Vergütungs- oder Lohngruppe im Berichtsjahr vergebenen Noten, die zugleich über dem Durchschnitt liegen. Das müssen nicht die höchsten Noten nach dem jeweiligen Notenspiegel sein.

[71] Fallzahlen konnten aus Datenschutzgründen in die hier zu den Beurteilungen und Spitzennoten veröffentlichten Tabellen nicht aufgenommen werden.

Abbildung 22

Anteil von Frauen und Männern an vergebenen Spitzennoten im Vergleich mit dem jeweiligen Anteil an den Beurteilungen bei den Obersten Bundesbehörden

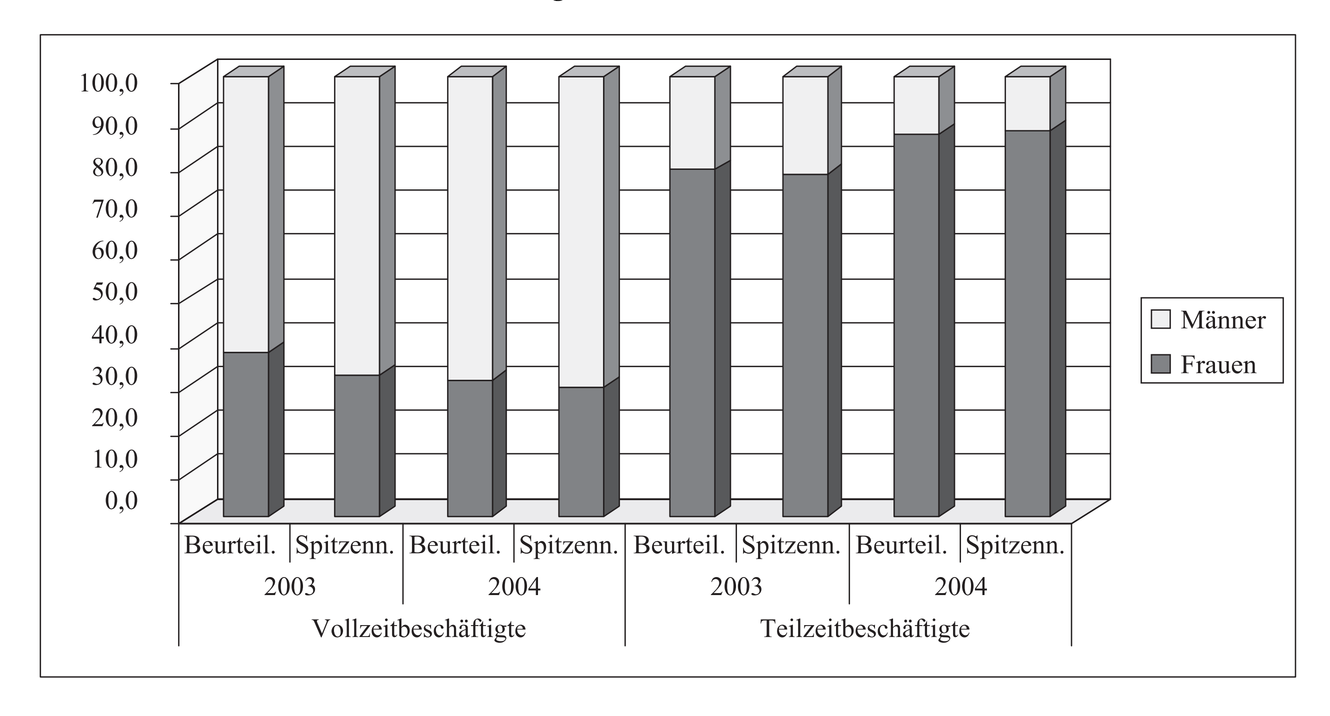
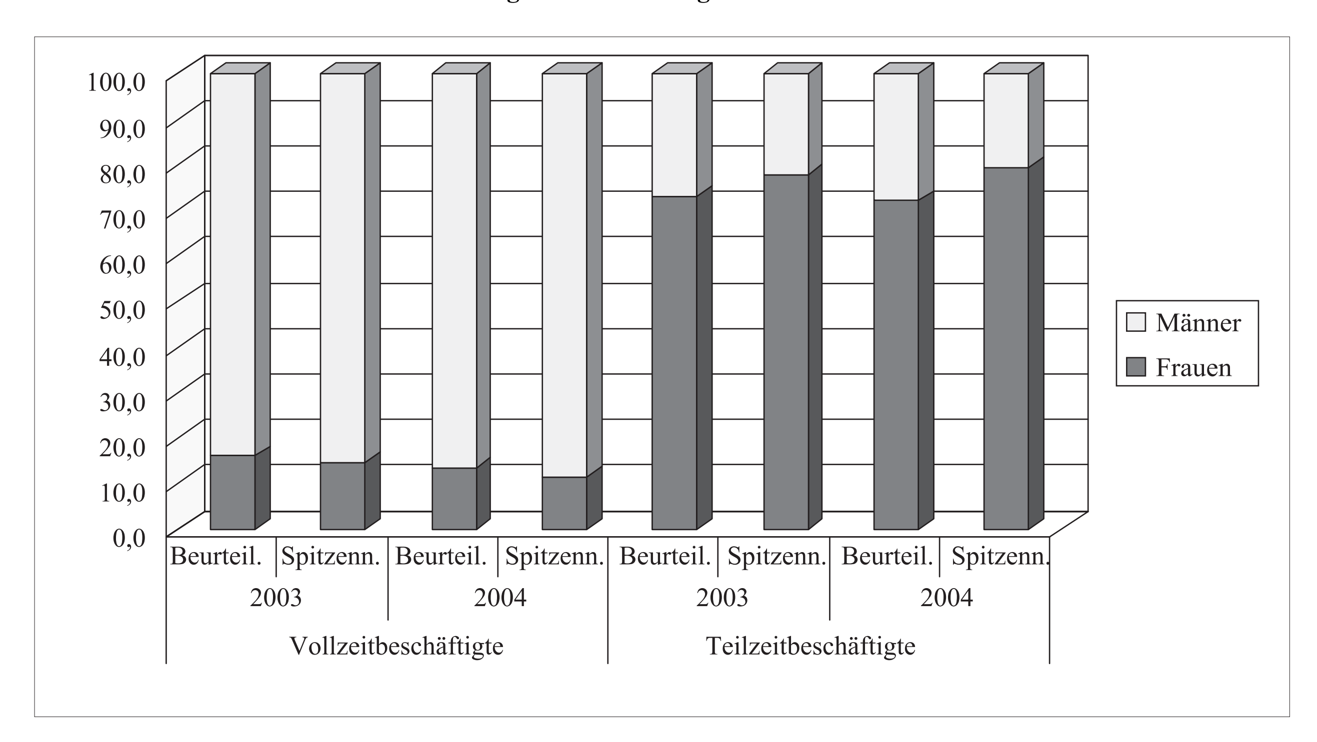


Abbildung 23

Anteil von Frauen und Männern an vergebenen Spitzennoten im Vergleich mit dem jeweiligen Anteil an den Beurteilungen bei den nachgeordneten Bundesbehörden



2003 erhielten Beamtinnen des höheren Dienstes nur in der Besoldungsgruppe A 15 überproportional Spitzennoten, 2004 nur in der Besoldungsgruppe A 13. Im gehobenen Dienst 2003 erhielten Frauen in den höheren Besoldungsgruppen A 11 bis A13 S Spitzennoten überproportional im Verhältnis zum Anteil an den Beurteilungen. 2004 war dies zusätzlich in der Besoldungsgruppe A 10 der Fall.

Im mittleren Dienst war in 2003 im Beamtenbereich der Anteil der Frauen an den Spitzennoten in allen Besoldungsgruppen geringer als ihr Anteil an den Beurteilungen. 2004 erhielten sie zumindest in der Besoldungsgruppe A 6 überproportional Spitzennoten. Die Beamtinnen des einfachen Dienstes erhielten in der (einzig auswertbaren) Besoldungsgruppe A 4 Spitzennoten nur unterproportional.

Im Angestelltenbereich waren die Fallzahlen trotz der hohen Beschäftigtenzahlen in den einzelnen Gehaltsgruppen zu gering für eine Auswertung.

Im mittelbaren Bundesdienst (Anhang 2, Tabellen 38 und 39) gab es pro Jahr weit über 40 000 Beurteilungsverfahren. Dennoch können auch hier nur in einigen Gehaltsgruppen relevante Aussagen vor dem Hintergrund ausreichend großer Fallzahlen getroffen werden.

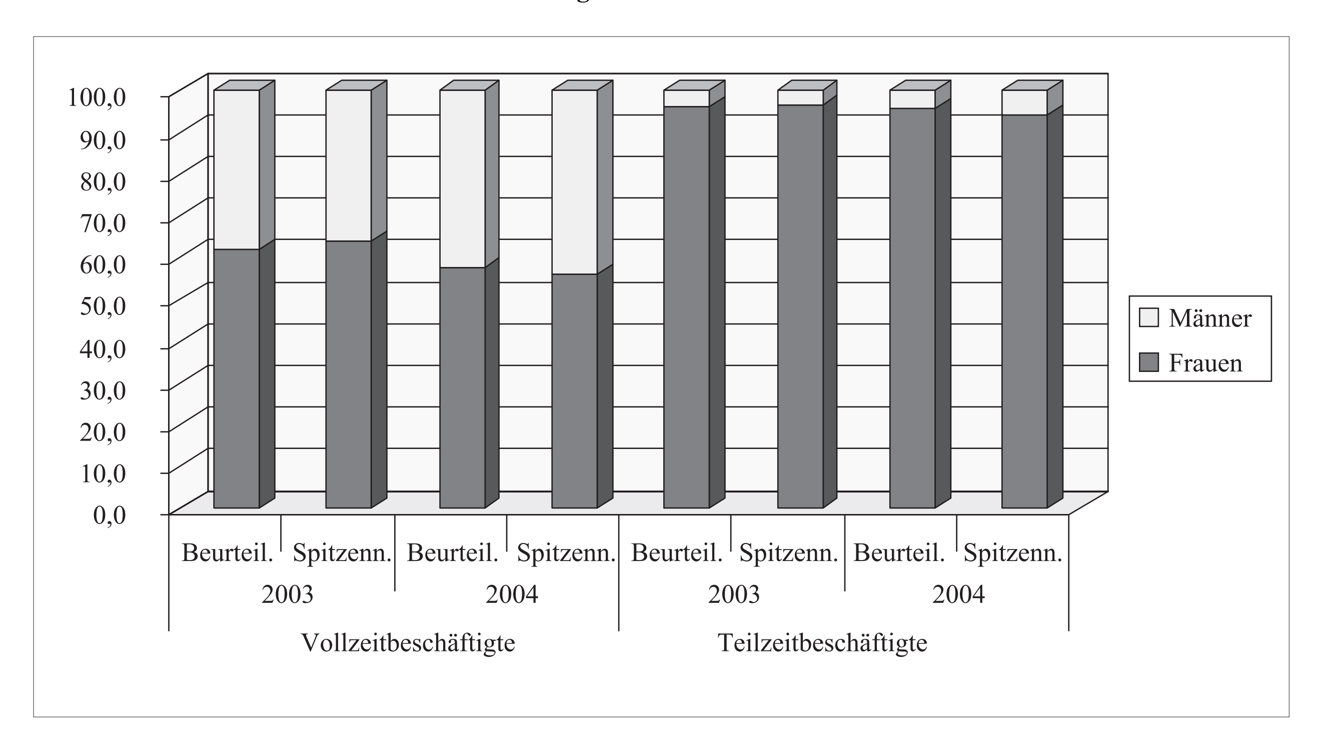
Im Jahr 2003 ist dies bei den Vollzeitbeschäftigten im Beamtenbereich[72] für die Besoldungsgruppen A 9 bis A 12 sowie für den Gesamtwert im gehobenen Dienst der Fall, darüber hinaus bei den Gesamtwerten im höheren und einfachen Dienst. Danach erhielten Frauen im höheren Dienst und im einfachen Dienst insgesamt leicht überproportional Spitzennoten. Im gehobenen Dienst bekamen sie dagegen Spitzennoten in allen genannten Besoldungsgruppen wie auch insgesamt nur leicht unterproportional. Dies war auch im Beamtenbereich insgesamt der Fall (Differenz: 4,1 Prozentpunkte).

Bei den vollzeitbeschäftigten Angestellten gab es ausreichende Fallzahlen im gehobenen Dienst in den Vergütungsgruppen BAT V a/V b bis BAT IV a und im mittleren Dienst in den Vergütungsgruppen BAT VII bis BAT V b S, außerdem in beiden Laufbahngruppen beim Gesamtwert und dem Gesamtwert des höheren Dienstes. Überall dort zeigen die Werte eine deutlich überproportionale Vergabe von Spitzennoten an Frauen. In der Vergütungsgruppe BAT IV b betrug die Differenz sogar 12,5 Prozentpunkte.

[72] Bei den teilzeitbeschäftigten Beamtinnen, Beamten und Dienstordnungsangestellten gab es keine ausreichend hohen Fallzahlen.

Abbildung 24

Anteil von Frauen und Männern an vergebenen Spitzennoten im Vergleich mit dem jeweiligen Anteil an den Beurteilungen im mittelbaren Bundesdienst



Im Angestelltenbereich gab es im mittleren Dienst in den Vergütungsgruppen BAT VII bis BAT Vb S und für den Gesamtwert auch bei den Teilzeitbeschäftigten ausreichend hohe Fallzahlen. Auch hier erhielten Frauen Spitzennoten ausschließlich überproportional, wenn auch nur mit geringen Differenzen.[73] Bei den Angestellten insgesamt wurden Frauen überproportional mit Spitzennoten beurteilt.

Auch bei der Betrachtung aller Beurteilungen zusammen ergibt sich eine positive Bilanz zugunsten der Frauen.[74]

Für das Jahr 2004 sind aufgrund der Fallzahlen Aussagen zu vollzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamten in den Besoldungsgruppen A 13 und A 14 des höheren Dienstes, A 9 bis A 13 S des gehobenen Dienstes und in den Besoldungsgruppen A 8 und A 9 S des mittleren Dienstes sowie zu den jeweiligen Gesamtwerten möglich. Dabei erhielten Frauen Spitzennoten nur in den Besoldungsgruppen A 13 höherer Dienst, A 12 gehobener Dienst und A 9 S im mittleren Dienst unterproportional.

Bei der Gesamtbetrachtung der Laufbahngruppen ergibt sich nur für den mittleren Dienst ein negativer Wert. Insgesamt wurden beamtete, vollzeitbeschäftigte Frauen und Männer ausgeglichen beurteilt.

Im Angestelltenbereich erhielten Frauen im höheren Dienst Spitzennoten insgesamt unterproportional, ebenso in der Vergütungsgruppe BAT III des gehobenen Dienstes. In den Besoldungsgruppen BAT V a/V b bis BAT IV a und in den Vergütungsgruppen BAT VIII bis BAT V b S im mittleren Dienst fiel die Spitzennotenvergabe dagegen zu ihren Gunsten aus, ebenso bei der Gesamtbetrachtung beider Laufbahngruppen und bei den Angestellten insgesamt.

Bei allen Vollzeitbeschäftigten zusammen ergibt sich eine leicht unterproportionale Berücksichtigung von Frauen bei der Vergabe von Spitzennoten.[75]

Unterproportional bis fast proportional wurden die Spitzennoten in 2004 an teilzeitbeschäftigte Frauen vergeben. Ausreichende Fallzahlen für die Auswertung gab es dort im Beamtenbereich in den Besoldungsgruppen A 11 und A 10 sowie im gehobenen Dienst insgesamt, bei den Angestellten im gehobenen Dienst insgesamt und dort auch im mittleren Dienst (sowohl insgesamt als auch in den Vergütungsgruppen BAT VII und BAT VI a/VI b).

Im Angestelltenbereich waren die Differenzen minimal (unter 1,0 Prozentpunkten), im Beamtenbereich mit bis zu 5,2 Prozentpunkten Unterschied deutlicher. Auch bei dem Gesamtwert für teilzeitbeschäftigte Beamtinnen, Beamte und Dienstordnungsangestellte zeigt sich eine negative Differenz für Frauen. Sie ist mit 1,9 Prozentpunkten höher als im Angestelltenbereich (0,7 Prozentpunkte).

Auch bei allen Teilzeitbeschäftigten insgesamt wurden Frauen unterproportional mit der Spitzennoten beurteilt.

[73] maximal 1,4 Prozentpunkte Differenz, minimal 0,1 Prozentpunkte
[74] 2,1 Prozentpunkte Differenz
[75] 1,6 Prozentpunkte Differenz

Die Differenz beträgt – wie bei den Vollzeitbeschäftigten – 1,6 Prozentpunkte. Damit wurden teilzeitbeschäftigte Frauen zumindest insgesamt nicht schlechter beurteilt als ihre vollzeitbeschäftigten Kolleginnen.

3.11 Nachrichtlich: Betriebskrankenkassen (BKK)

Betriebskrankenkassen gehören gemäß § 29 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch (SBG IV) und § 4 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch (SBG V) zu den Trägern der Sozialversicherung und sind rechtfähige Körperschaften des öffentlichen Rechts mit Selbstverwaltung. Sie gehören mittelbar zum Geschäftsbereich des BMGS. Sie sind selbständige, bundesunmittelbare Körperschaften mit einigen Besonderheiten, die dazu führen, dass statistische Daten nach der GleiStatV von ihnen nicht in der Weise vorliegen, dass sie mit den übrigen Daten des mittelbaren Bundesdienstes addiert werden und in die Gesamtstatistik einfließen können.

Betriebskrankenkassen wurden bis 2004 nicht in der Personalstandstatistik erfasst. In der Vergangenheit gab es überwiegend nur kleinere Betriebskrankenkassen mit bis zu 20 Mitarbeitern oder ohne eigenes Personal. Das Personal wurde von den jeweiligen Betrieben zur Verfügung gestellt und nach den dort geltenden Tarifen vergütet. Nach und nach wurde dieses Personal den Betriebskrankenkassen zugeordnet. Es kam – insbesondere im Jahr 2002 – zu zahlreichen Fusionen, aus denen größere Betriebskrankenkassen mit eigenem Personal hervorgingen. Damit entfiel ein wesentlicher Grund, die Betriebskrankenkassen im Rahmen der Frauenförderstatistik nicht zu erfassen. Daher wurden infolge des Inkrafttretens der GleiStatV am 26. Juni 2003 auch die Betriebskrankenkassen erstmals ab dem Zeitraum 1. Juli 2002 bis 30. Juni 2003 bei der Meldung der Gleichstellungsstatistik erfasst.

Die Tarifstruktur der Kassen ist sehr unterschiedlich. Sie unterscheidet sich einerseits stark von derjenigen des übrigen mittelbaren Bundesdienstes, weist aber auch von Betriebskrankenkasse zu Betriebskrankenkasse starke Unterschiede auf aufgrund der Herkunft aus unterschiedlichen Tarifbereichen. Daher ist eine einheitliche Erfassung, insbesondere die Zuordnung zu den Vergütungs- und Lohngruppen in den Erfassungsbögen für den mittelbaren Bundesdienst, schwierig.

Die Datenerfassung wurde den Betriebskrankenkassen dadurch erleichtert, dass sie keine Zuordnung zu einzelnen Vergütungsgruppen vornehmen müssen. Es wird lediglich anhand der Bruttovergütung eine vergleichbare Zuordnung zu den Bereichen „höherer Dienst“, „gehobener Dienst“, „mittlerer Dienst“ und „einfacher Dienst“ vorgenommen, die es in dieser Weise bei den Betriebskrankenkassen auch nicht gibt.

Entsprechend liegen – anders als für den übrigen mittelbaren Bundesdienst – nur summarische Daten für diese „Laufbahngruppen“ vor, die nicht in die Gesamtstatistik einfließen können. Die Ergebnisse für die Betriebskrankenkassen liegen daher nur nachrichtlich vor und sollen hier gesondert betrachtet werden.

Die Daten zum Erfahrungsbericht liegen nur für die letzten beiden Jahre des Berichtszeitraumes vor, da die Betriebskrankenkassen erstmalig mit Einführung der GleiStatV Daten zur Gleichstellungsstatistik erheben mussten. Sie konnten somit noch nicht für den gesamten Erhebungszeitraum mit einbezogen werden.[76] Durch weitere Fusionen und vermehrten Personalüberhangs vom Trägerunternehmen zu den Betriebskrankenkassen in den Jahren 2003 und 2004 weist die Tabelle 1 entsprechend auch für das Jahr 2004 mehr Beschäftigte im Betriebskrankenkassenbereich aus als für 2003.

2004 wurden 17 366 Beschäftigte der Betriebskrankenkassen erfasst. Der Frauenanteil betrug 69,6 Prozent.[77] Er ist damit der höchste von allen Beschäftigungsbereichen und liegt rund 7 Prozentpunkte über dem des sonstigen mittelbaren Bundesdienstes.

Statusrechtlich sind diese Beschäftigten fast ausnahmslos Angestellte. Beamtinnen und Beamte gibt es bei Betriebskrankenkassen nicht. Arbeiterinnen und Arbeiter machen nur ca. 0,4 Prozent der Beschäftigten aus.

Die höchsten Frauenanteile – auch im Vergleich zu den anderen Beschäftigungsbereichen – weist auch der Bereich der Betriebskrankenkassen bei den Beurlaubten (Anhang 2, Tabelle 13) auf. 2004 lag der Frauenanteil bei fast 100 Prozent – es gab nur einen beurlaubten Mann.

Tabelle 40 im Anhang 2 gibt Auskunft über die Beschäftigtenstruktur nach Laufbahngruppen, sowie darüber, wie sich Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte verteilen und wie hoch der Anteil von Frauen jeweils ist.

Etwas mehr als die Hälfte der Beschäftigten ist dem mittleren Dienst zuzuordnen und rund ein Viertel dem gehobenen Dienst. Rund 10 Prozent sind im höheren Dienst und nur wenige mehr im einfachen Dienst beschäftigt. Im einfachen Dienst ist der Frauenanteil mit über 80 Prozent am höchsten, gefolgt vom mittleren Dienst mit rund 77 Prozent. Im gehobenen Dienst machen Frauen mit rund 62 Prozent noch immer weit mehr als die Hälfte der Beschäftigten aus, im höheren Dienst dagegen mit knapp 30 Prozent nicht einmal ein Drittel. Verglichen mit den übrigen Angestellten im Bundesdienst (Anhang 2, Tabelle 9) ist dies der geringste Frauenanteil im höheren Dienst.

Je niedriger die Laufbahngruppe, desto höher ist nicht nur der Frauenanteil, sondern auch die Teilzeitquote: Im höheren Dienst arbeiten knapp 4 Prozent der Beschäftigten in Teilzeit, im gehobenen und im mittleren Dienst sind es rund 10 Prozent (2004). Im einfachen Dienst waren es 2003 ein Drittel der Beschäftigten und 2004 sogar rund 40 Prozent. Dort machen auch Männer zu einem größeren Anteil von Teilzeit Gebrauch (zu 17 bis 18 Prozent) als in den übrigen Laufbahngruppen (zu rund 1 Prozent).

Bei den Bewerbungen und Einstellungen ausgeschriebener allgemeiner Stellen (Anhang 2, Tabelle 41) sind Frauen in den Jahren 2003 und 2004 gemessen an ihrem Anteil an den Bewerbungen, überproportional eingestellt worden. Die Differenz zu ihren Gunsten war am stärksten im gehobenen Dienst (2003: 12 Prozentpunkte; 2004: 16,5 Prozentpunkte). 2003 wurden auch im höheren Dienst Frauen mit einer Differenz von 8,5 Prozentpunkten überproportional eingestellt. Dies kehrte sich aber 2004 wieder um und die Differenz zu Ungunsten von Frauen betrug dann sogar 13,1 Prozentpunkte. Dieser Bereich war 2004 auch der einzige, in dem Frauen unterproportional im Verhältnis zu ihrem Anteil an den Bewerbungen eingestellt wurden.

Hier ist zu berücksichtigen, dass der höhere Dienst die einzige Laufbahngruppe ist, in der Frauen im Bereich der Betriebskrankenkassen unterrepräsentiert sind, während sie in den anderen Laufbahngruppen mehr als 60 Prozent der Beschäftigten (Anhang 2, Tabelle 40) ausmachen.

Das Verhältnis von Bewerbungen und Übertragungen leitender Funktionen zeigt Anhang 2, Tabelle 42. Die absoluten Zahlen sind selbst für niedrigere Positionen gering, so dass sie wenig aussagekräftig sind. Nach der Bewerbungstabelle ist der Frauenanteil bei den Bewerbungen auf Leitungsfunktionen des höheren Dienstes deutlich gestiegen und lag 2004 über dem Frauenanteil an den Beschäftigten des höheren Dienstes. Allerdings wurden 2004 auch fast doppelt so viele Fälle erfasst. Im gehobenen Dienst ist der Anteil von Bewerbungen von Frauen deutlich höher, liegt aber unter dem Frauenanteil an den Beschäftigten im gehobenen Dienst.

Frauen waren im Jahr 2004 im gehobenen Dienst, gemessen an ihrem Anteil an dieser Beschäftigtengruppe, in Führungspositionen unterrepräsentiert (Differenz: 6,3 Prozentpunkte).[78]

Für den höheren Dienst zeigt im Anhang 2, Tabelle 43, dass der Frauenanteil zumindest bei den Gruppenleitungen über demjenigen des höheren Dienstes insgesamt lag,

[76] Aufgrund der Fortgeltung von unterschiedlichen Tarifverträgen und einer Betriebs- und Gehaltsstruktur, die nicht der klassischen Verwaltung entspricht, konnten die ursprünglichen Erhebungsbögen nicht verwendet und die Berichterstattung zum § 25 BGleiG nach Mitteilung des Bundesversicherungsamtes nicht im vollen Umfang Rechnung getragen werden, so dass es bei der Umsetzung der Gleichstellungsstatistik und des BGleiG Einführungsschwierigkeiten gab. Von den 146 Betriebskrankenkassen konnten aufgrund der Gegebenheiten 42 den Erhebungsbogen übersenden. Alle Angaben beziehen sich daher nur auf diese 42 Kassen. 28 Betriebskrankenkassen meldeten Fehlanzeige, weil sie sich aufgrund der engen Personalressourcen im Verwaltungsbereich besonders zum Jahreswechsel nicht in der Lage sahen, den Bericht so kurzfristig zu erstellen. Die weiteren 76 Betriebskrankenkassen wurden aufgrund folgender Gegebenheiten nicht erfasst: 11 wurden erst neu gegründet, 4 sind aufgelöst worden und 17 von ihnen haben einen Personalstamm unter 15 Personen, sodass sie gem. § 3 Abs. 1 Gleichstellungsstatistikverordnung nicht in den Anwendungsbereich der Verordnung fallen. Die übrigen 44 Betriebskrankenkassen hatten kein eigenes Personal, da die Personalkosten von dem hinter der Kasse stehenden Trägerbetrieb übernommen wurden. Seit dem 1. Januar 2005 gilt dies nur noch für 17 geschlossene Betriebskrankenkassen ohne Personal gem. § 147 Abs. 3 i. v. m. § 173 Abs. 2 Satz 1 Nr. 4 SBG V.

[77] Im Vorjahr war er nur 0,2 Prozentpunkte höher.

[78] s. Anhang 2, Tabellen 40, 43; Anhang 2, Tabelle 43 weist zwar nur die Vollzeitbeschäftigten in Führungspositionen aus, kann wegen der geringen Anzahl Teilzeitbeschäftigter (Anhang 2, Tabelle 44) jedoch herangezogen werden.

in den übrigen Führungspositionen, die hierarchisch höher angesiedelt sind, jedoch darunter.

Aus Anhang 2, Tabelle 44 geht hervor, dass es Teilzeit in Führungspositionen gibt. Im höheren Dienst handelt es sich jedoch nur um Einzelfälle. Angesichts der geringen Zahlen lassen sich hierüber keine weiteren Aussagen treffen.

Für den gehobenen Dienst dürften die ausgewiesenen Frauenanteile mit jeweils rund 90 Prozent trotz der teilweise geringen Fallzahlen exemplarisch sein. Sie entsprechen in etwa dem Anteil von teilzeitbeschäftigten Frauen im gehobenen Dienst nach Anhang 2, Tabelle 40.

Nach Anhang 2, Tabelle 45 stellt sich die Situation von angestellten Frauen im Hinblick auf Fortbildung bei den Betriebskrankenkassen etwas ungünstiger dar als im Übrigen mittelbaren Bundesdienst. Im Durchschnitt nahmen weibliche Angestellte 2003 mit einer Differenz von 9,2 Prozentpunkten unterproportional im Verhältnis zum Anteil der Frauen an den Angestellten bei den Betriebskrankenkassen (Anhang 2, Tabelle 1) an Fortbildungen teil. 2004 betrug diese negative Differenz nur noch 7,5 Prozentpunkte. Hierbei lag eine im Vergleich zum Vorjahr fast doppelt so große Datenmenge zugrunde.

Da im Bereich der Betriebskrankenkassen nur Angestellte sowie Arbeiterinnen und Arbeiter beschäftigt sind, gibt es hier lediglich Höhergruppierungen und Höherreihungen. Die im Berichtszeitraum erfassten Fallzahlen der Höherreihungen sind jedoch extrem gering und damit nicht aussagekräftig.

Bei den Betriebskrankenkassen betrug der Frauenanteil an den Spitzennoten bei den Vollzeitbeschäftigten insgesamt in 2003 62,8 Prozent und in 2004 62,6 Prozent.[79] Damit erhielten Frauen in beiden Jahren Spitzennoten nur unterproportional gemessen an ihrem Anteil an den Vollzeitbeschäftigten und wurden im Verhältnis zu ihren Kollegen etwas schlechter beurteilt. Dagegen wurden im sonstigen mittelbaren Bundesdienst im Jahr 2004 Spitzennoten an Frauen zu 55,8 Prozent[80] vergeben und damit leicht überproportional.[81]

Für 2003 gab es keine ausreichend hohen Fallzahlen, um für einzelne Laufbahn- oder gar Vergütungsgruppen verlässliche Aussagen treffen zu können. Nur in 2004 waren die Zahlen im gehobenen Dienst in der Vergütungsgruppe BAT Va/Vb und im mittleren Dienst in der Vergütungsgruppe BAT VII hoch genug. In beiden Gruppen erhielten Frauen Spitzennoten überproportional im Verhältnis zu ihrem Anteil an den Beurteilungen.

Auch hier werden erst die nächsten Jahre zeigen können, ob diese ersten Resultate einen Trend aufzeigen oder ob es sich um Zufallsergebnisse handelt.

[79] Die Datengrundlage war 2004 um etwa das dreifache größer als 2003. Entweder gab es 2004 tatsächlich einen Beurteilungsboom oder die Ursache ist alleine der schleppende Anlauf bei der Erhebung der Spitzennoten. – Zu Teilzeitbeschäftigten wird wegen der geringen Datenmenge keine Aussage getroffen.

[80] 2003 zu 63,9 Prozent; Anhang 2, Tabelle 38

[81] siehe Anhang 2, Tabelle 2

3.12 Zusammenfassende Bewertung

Die Frauenanteile bei den Teilzeitbeschäftigten und den Beurlaubten sind in allen Bereichen des Bundesdienstes sehr hoch. Es besteht daher weiterhin dringender Anlass darüber nachzudenken, wie auch Männern die Annahme dieser auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zielenden Angebote näher gebracht werden kann. Teilzeitbeschäftigten Frauen (und Männern) mit Familienpflichten müssen bessere Aufstiegschancen geboten werden, auch Vollzeitbeschäftigten mit Familienpflichten familiengerechte Rahmenbedingungen. Die Einführung des Elterngeldes mit Partnermonaten wird hier, so ist zu hoffen, auch im öffentlichen Dienst seine Wirkung nicht verfehlen.

Bei den Einstellungen von Frauen (im Verhältnis nicht zuletzt zu den Bewerbungen) ist insgesamt eine positive Entwicklung zu erkennen, aber Aufmerksamkeit weiter geboten, ebenso in besonderem Maße bei der Besetzung von Leitungspositionen (vgl. auch 5.2). Nach wie vor sind Frauen in Leitungsfunktionen unterproportional vertreten. Auf den höchsten Leitungsebenen (Staatssekretärsebene, BesGr. B 11, und Abteilungsleitung, BesGr. B 9) waren Frauen kaum, teilweise gar nicht vertreten. Dass es in 2002 nur zwei Staatssekretärinnen und 27 Staatssekretäre, in 2003 ausschließlich Männer (30) in dieser Position gab, ist ein Ergebnis, das sowohl im Vergleich mit der Privatwirtschaft, als auch im internationalen Vergleich erheblichen Handlungsbedarf signalisiert. Auch bei den Abteilungsleitungen (BesGr. B 9) ist der Frauenanteil beschämend niedrig.

4 Umsetzung des Bundesgleichstellungsgesetzes[82]

Anhand der Beantwortung des Fragebogens wird nachfolgend die Umsetzung des Bundesgleichstellungsgesetzes im Berichtszeitraum beschrieben. Das Gesetz ist im Anhang 1 abgedruckt. Die nachfolgenden Gliederungspunkte folgen – wie der Fragebogen – der Gesetzessystematik.

4.1 Sprachliche Gleichbehandlung, § 1 Abs. 2 BGleiG

Mit welchen Maßnahmen wird in Ihrem Geschäftsbereich die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern in Rechtsvorschriften und im dienstlichen Schriftverkehr sichergestellt?

Die gängigen Informationsmaterialien zur Anwendung einer geschlechtergerechten Sprache, wie das Handbuch der Rechtsförmlichkeit, herausgegeben vom Bundesministerium der Justiz, das Merkblatt des Bundesverwaltungsamtes und die Arbeitshilfen zu Gender Mainstreaming, sind in den obersten Bundesbehörden überwiegend bekannt und werden den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Papierform oder über das Intranet zur Verfügung gestellt.

[82] Die in Kapitel 4 enthaltenen Fragen – im Text grau unterlegt – entstammen dem den Obersten Bundesbehörden übersandten Fragenkatalog.

Die Einschätzung, ob eine geschlechtergerechte Sprache praktiziert wird, ist nicht einheitlich. Gerade im dienstlichen Schriftverkehr werden zum Teil noch erhebliche Defizite und Aufklärungsbedarf gesehen. Bei Schulungen zur Öffentlichkeitsarbeit wird das Thema zum Teil ausführlich angesprochen. Sofern die Gleichstellungsbeauftragten im Rahmen der Mitzeichnung beteiligt werden, können sie auch in sprachlicher Hinsicht Einfluss nehmen.

Im Übrigen hängt die Beachtung der Regeln zur sprachlichen Gleichbehandlung auch vom Engagement und der Sensibilisierung der Führungskräfte ab.

Die Rückmeldungen für den nachgeordneten Bereich der Ministerien und den mittelbaren Bundesdienst lassen erkennen, dass sprachliche Gleichbehandlung in der Außendarstellung, z. B. in Broschüren und im Internet, als Thema weitgehend adaptiert wurde. Die Ergebnisse sind allerdings noch nicht immer befriedigend. Zum Teil wird nach wie vor das generische Maskulinum verwendet und nur einmalig darauf hingewiesen, dass damit beide Geschlechter gemeint sind.

Für den dienstlichen Schriftverkehr ergibt sich aus den Rückmeldungen ein eher negatives Bild. Es wird auf die Notwendigkeit hingewiesen, immer wieder an die Vorgaben zu erinnern und entsprechend fortzubilden, da die geschlechtergerechte Sprache noch nicht gesichert sei (so z. B. die Bundesbank). Im Bereich des BMWA – Bundesagentur für Arbeit – ist ein Hinweis auf die Verpflichtung zur Einhaltung geschlechtergerechter Sprache in den Geschäftsordnungen vorgesehen.

Das Thema scheint auch in den Betriebskrankenkassen noch nicht durchgängig in seiner Bedeutung erkannt worden zu sein. Die BKK Gesundheit gab allerdings an, Broschüren und Faltblätter in geschlechtsneutraler Sprache zu formulieren.

4.2 Gender Mainstreaming

4.2.1 Die Strategie der Bundesregierung zur Implementierung von Gender Mainstreaming

§ 2 BGleiG ist eine wesentliche rechtliche Grundlage für den Prozess der Implementierung von Gender Mainstreaming, den die Bundesregierung mit einem Kabinettbeschluss am 23. Juni 1999 initiiert hat. Diese Implementierung ist mit Wirkung zum 1. September 2000 in § 2 der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Bundesministerien (GGO) verankert worden. In dieser Regelung ist für die Ministerien festgelegt worden, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern ein durchgängiges Leitprinzip ist.

Die Verpflichtung zur Umsetzung von Gender Mainstreaming hat in der 14. Legislaturperiode einen umfassenden organisatorischen Implementierungsprozess unter koordinierender Federführung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in Gang gesetzt. Dieser Prozess wurde durch eine hochrangige interministerielle Arbeitsgruppe, sog. Interministerielle Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming (IMA GM) gesteuert. Die IMA war Motor und Steuerungsgremium des Implementierungsprozesses. Mitglieder waren hochrangige Vertretungen der Ressorts, die ihrerseits – entsprechend dem Top-Dow-Prinzip – Gender Mainstreaming in den Ministerien einbringen sollen. Das Gremium wurde geleitet durch den Staatssekretär des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Ziel des Prozess war es, die gleichstellungsorientierte Sichtweise zum selbstverständlichen Bestandteil des Arbeitsalltags in einer modernen Verwaltung werden zu lassen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bundesverwaltung sollten befähigt werden, ihre Fachaufgaben geschlechterdifferenziert und gleichstellungsorientiert wahrzunehmen. Besondere Rahmenbedingungen für den Prozess war die Beachtung des Ressortprinzips und die damit verbundenen Eigenverantwortung der Ministerien. Als Ergebnis des bisherigen Prozesses wurden vier Arbeitshilfen (vgl. Anhang 5) für die Bereiche Rechtssetzung, Öffentlichkeitsarbeit, Forschung und Berichtswesen erarbeitet und eingeführt.

Weitere wesentliche Bausteine dieser Implementierungsphase waren die Durchführung von insgesamt über 30 Pilotprojekten in allen Ressorts und die Sensibilisierung der Beschäftigten durch entsprechende Fortbildungen und Schulungsveranstaltungen. Diese Sensibilisierungsmaßnahmen sollten dem Aspekt Rechnung tragen, dass Gender Mainstreaming nicht zuletzt eine erweiterte Wahrnehmung des eigenen fachlichen Auftrags, der eigenen Sichtweise und des Selbstverständnisses im eigenen Arbeitsbereich bedeutet. Gender Mainstreaming ist damit Teilaspekt einer lernenden Organisation.

Wissenschaftlich begleitet wurde der Prozess bis Ende 2003 von einem querschnittlich ausgerichteten Forschungsteam unter der Leitung der Gesellschaft für sozialwissenschaftliche Frauenforschung (GSF e.V.).

In der weiteren Implementierungsphase – nach Abschluss der Pilotphase – ging es um die Verankerung von Gender Mainstreaming als Element moderner Verwaltung in der Alltagspraxis der Ressorts. Die Strukturen der Projektphase, wie zum Beispiel die Interministerielle Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming, wurden dabei in der 15. Legislaturperiode zunehmend weniger genutzt.

Seit Oktober 2003 bietet das GenderKompetenzZentrum an der Humboldt-Universität zu Berlin (GKompZ) allen Ressorts Unterstützung in Form von strategischer Beratung, Workshops, umfassende Informationen (Website www.genderkompetenz.info, Fachinformation GM, GenderKompetenzMail) sowie Veranstaltungen (wie Fachtagungen, Gender Lectures) an. Beides wird vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend finanziert.

4.2.2 Umsetzung von Gender Mainstreaming in den Ressorts

Wie wurde die Strategie des Gender Mainstreaming in die Facharbeit Ihres Geschäftsbereiches verankert? Welches weitere Vorgehen ist geplant? Welche besonders positiven Erfahrungen oder Beispiele können Sie mitteilen? Wo bestehen Schwierigkeiten?

Der Prozess zur Implementierung von Gender Mainstreaming hat bei den Bundesministerien begonnen, die sich auf der Grundlage von entsprechenden Arbeitsvereinba-

rungen in der IMA GM zu einem strukturierten Vorgehen verpflichtet haben. Diese „Vorreiterrolle“ innerhalb der Behördenhierarchie spiegelt sich auch in den Antworten der Dienststellen.

Das Implementierungskonzept der Bundesregierung hat Bausteine bereitgestellt, die IMA Gender Mainstreaming hat Anregungen und Empfehlungen gegeben. Die konkrete Umsetzung musste aber den jeweiligen Verhältnissen und Gepflogenheiten in den Ressorts angepasst sein um eine Gleichstellungsorientierung des Verwaltungshandelns zu etablieren und die Akzeptanz bei den Beschäftigten zu erreichen.

Entsprechend groß ist die Bandbreite der Maßnahmen, ihre Intensität und ihre Gewichtung in den Ressorts. Dabei gibt es aber viele Gemeinsamkeiten, z. B.:

Die internen Verwaltungsstrukturen und bestehenden Mechanismen wurden genutzt, um Gender Mainstreaming top down in den Ressorts bekannt zu machen und um Informationen über Gender Mainstreaming zu verbreiten – z. B. durch Leitbilder[83], Hausanordnungen, Hausmitteilungen[84], Veröffentlichungen im Intranet[85], Personalversammlungen[86] oder Informationsveranstaltungen.[87]

Die Zuständigkeiten für die Implementierung und Koordination, beginnend beim IMA-Mitglied, waren meistens in der zentralen Verwaltungsabteilung angesiedelt, dort im Organisationsreferat oder im Personalreferat (Bundesratsverwaltung). Zur Umsetzung und Implementierung von Gender Mainstreaming wurden häufig bestehende Organisationsstrukturen genutzt.

In einigen Ressorts hat die Ebene der Unterabteilungsleitungen eine herausgehobene Bedeutung bei der Implementierung von Gender Mainstreaming in die Alltagsroutine erhalten.[88]

Am Anfang standen in allen Ressorts gesonderte Fortbildungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen. Deren Intensität und Streuung war unterschiedlich: Die ideale Ausgestaltung dieser Sensibilisierungsmaßnahmen (auf einzelne Beschäftigungsgruppen zugeschnitten, alle Hierarchieebenen bis hin zur Hausleitung erfassend) gab es nur selten. In vielen Ressorts bezogen sich die Gender-Fortbildungen auf bestimmte Personengruppen (z. B. Führungskräfte[89]), für die Gender-Wissen aus unterschiedlichen Gründen, z. B. für das Controlling, für die Facharbeit, wichtig war. Die Referatsleitungen sehen sich in der Pflicht, auch auf die entsprechenden Fortbildungsschwerpunkte hinzuweisen.

Vereinzelt gab es gesonderte Schulungsveranstaltungen für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder Fortbildungen zu besonderen Themen, z. B. zur geschlechtergerechten Sprache.

Auf der Ebene der nachgeordneten Behörden wird Gender Mainstreaming nur vereinzelt umgesetzt. Der Nutzen und damit auch die Notwendigkeit dieser Strategie werden häufig nicht gesehen. Die Gründe dafür sind vielfältig: fehlendes Interesse der Leitung und der Vorgesetzten, keine ausreichende Information über Begriff und Inhalt von Gender Mainstreaming und daraus resultierend die fehlende Akzeptanz.

Als wichtige Faktoren zur Überwindung von Akzeptanzproblemen haben sich beispielsweise erwiesen:

– die möglichst umfassende Information über Chancen und Nutzen von Gender Mainstreaming durch Fortbildungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen,

– die Bildung von Arbeitsgruppen (z. B. BMWA für Personalentwicklung, angeregt im BND), oder

– die Einbeziehung der nachgeordneten Behörde durch die oberste Bundesbehörde von Anfang an, ein Weg, den beispielsweise das BMU beschritten hat.

An einfachen, aber wirkungsvollen Beispielen wird deutlich, dass schon mit wenig Aufwand viel erreicht werden kann, z. B. familienfreundliche, für alle verbindliche dienstliche Veranstaltungs- oder Konferenztermine (BMFSFJ).

Erste Erfolge bei der Optimierung der fachlichen Arbeit durch die Berücksichtigung von Gender Mainstreaming lassen sich anschaulich bei der Bundeszentrale für politische Bildung (bpb) und deren Website (www.bpb.de) verdeutlichen.

Die Strategie des Gender Mainstreaming wurde auch im mittelbaren Bundesdienst aufgegriffen, allerdings in unterschiedlicher Intensität. Der Schwerpunkt lag hier weniger in der Facharbeit, sondern – insoweit der Zielrichtung des BGleiG entsprechend – im Personalbereich. Fortbildungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen standen auf der Agenda oder sind geplant.

Hinzu kommen Maßnahmen der Personalentwicklung, z. B. bei den Beurteilungsgrundsätzen, Auswahlrichtlinien für Beförderungen oder Ausschreibungsrichtlinien. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurden durchgeführt und auch von Männern genutzt. Die

[83] im BMVEL
[84] BMF: Veröffentlichung eines umfassenden Informationsblatts zum gezielten Einsatz von GM
[85] z. B. im BPA, BMWA, BMVg,
[86] z. B. im AA
[87] z. B. im BMVEL, BMGS, BMWA
[88] Beispielsweise hat das BMFSFJ im Jahre 2001 eine Kontaktgruppe auf Unterabteilungsleitungs-Ebene eingerichtet, in der alle Abteilungen, der Leitungsbereich und der Arbeitsstab Zivildienst sowie die Gleichstellungsbeauftragte vertreten waren. Diese Führungsebene ist noch eng in die konkrete Verwaltungsarbeit eingebunden und gleichzeitig nahe genug mit den übergeordneten politischen Implikationen und Vorgaben vertraut, um eine realistische Implementierung von Gender Mainstreaming gewährleisten zu können.
Wichtigste Aufgabe der Kontaktgruppe im BMFSFJ ist die Steuerung sowohl der gemeinsamen Vorhaben als auch die Steuerung in die Abteilungen hinein. So wurden hier die Sensibilisierungsmaßnahmen und die abteilungsinternen Fortbildungsmaßnahmen angestoßen. Hier fand auch der Erfahrungsaustausch statt über die Fortschritte und Herausforderungen bei den Pilotprojekten.
[89] z. B. im AA, BMI, BMF, BMVg

Bedeutung des „Top-Dow-Prinzips“ gerade in der Startphase ist anerkannt.

In wenigen Fällen wurde die Berücksichtigung von Gender-Aspekten bei der praktischen Facharbeit rückgemeldet. Im Bereich der Bundesagentur für Arbeit wurde z. B. ein GenderMainstreaming-Audit im Zusammenhang mit der Reform „BA – die Agentur“ durchgeführt. Die Geschäftspolitik einer Entwicklungsbank im Geschäftsbereich des BMF beinhaltet auch die gleichberechtigte Beteiligung von Frauen und Männern an Entwicklungsprozessen, die Verbesserung des Status von Frauen und ihre Machtgleichstellung. Dies wird – ganz im Sinne des Gender Mainstreaming – als eine wichtige Querschnittaufgabe der deutschen Entwicklungszusammenarbeit angesehen. Aus dem Geschäftsbereich des BMF wurde die Verteilung eines Kundenmagazins mit dem Schwerpunktthema „Starke Frauen“ (Vereinbarkeit von Familie und Beruf) als praktisches Anwendungsbeispiel gemeldet.[90]

17 Betriebskrankenkassen melden Fehlanzeige. Fünf planen die Implementierung der Strategie. In den Rückmeldungen wird zum Ausdruck gebracht, dass es wegen des hohen Frauenanteils in den Betriebskrankenkassen kaum Probleme bei der Implementierung gebe.

Die Förderung der Ausbildung von Frauen für Führungspositionen wird als besonders hervorzuhebendes Beispiel vom BVersA benannt. Dies deutet zum einen darauf hin, dass die Zielrichtung der Strategie vor allem im verwaltungsinternen Personalbereich, insbesondere in der Personalentwicklung, gesehen wird. Zum anderen lässt sich daraus ableiten, dass die männlichen Beschäftigten offensichtlich nicht in den Blick genommen werden. Dies dürfte mit dem überdurchschnittlich hohen Frauenanteil (durchschnittlich zwischen 50 bis 80 Prozent laut BVersA) auf den Verwaltungsebenen zusammenhängen.

4.3 Umsetzung im (erweiterten) Geltungsbereich, § 3 BGleiG

4.3.1 Umsetzung im nachgeordneten Bereich und der mittelbaren Bundesverwaltung, § 3 Abs. 1 BGleiG

Welche organisatorischen Maßnahmen wurden in Ihrem Geschäftsbereich zur nachhaltigen Einführung des BGleiG im nachgeordneten Bereich und dem mittelbaren Bundesdienst ergriffen? Gibt es Controllingmaßnahmen?

Die obersten Bundesbehörden haben unterschiedliche Wege gewählt, um im Rahmen ihrer Dienst- und Fachaufsicht die Anwendung des BGleiG in den nachgeordneten Behörden sicherzustellen: Im Regelfall wurden konkrete Informationsmaßnahmen durchgeführt, z. B Veröffentlichungen in Hausmitteilungen/Intranet.[91] Einige Ressorts haben erläuternde Erlasse[92] oder Durchführungsbestimmungen[93] zur Anwendung des BGleiG erlassen.

Häufig wurden Gleichstellungsfragen in Fortbildungsveranstaltungen und Personalführungsseminare integriert[94] oder bei Behörden- und Verwaltungsleitungstagungen[95] bzw. bei Dienstbesprechungen mit Personalgruppenleitungen des Geschäftsbereichs[96] thematisiert. Teilweise sind Netzwerke der Gleichstellungsbeauftragten eines Geschäftsbereichs entstanden.[97]

Konkrete Controllingmaßnahmen gab es bisher nur vereinzelt, beispielsweise die statistische Auswertung von Beurteilungsverfahren und Verfahren zur Vergabe von Leistungselementen und die Analyse der Ungleichgewichte[98] oder „Mitarbeiterbefragungen“ zur beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern [99] oder die Absicht, die nachhaltige Beachtung des BGleiG im Rahmen von Berichtspflichten zu überwachen.[100] Ein weiteres Beispiel für praktizierte Controlling-Maßnahmen ist die Überprüfung der Gleichstellungspläne der nachgeordneten Dienststellen des Geschäftsbereichs vor deren Veröffentlichung und ggf. deren Erörterung im Falle von Beanstandungen.

4.3.2 Umsetzung in privatrechtrechtlich organisierten Strukturen, § 3 Abs. 1, 2 BGleiG

- *Welche privatrechtlich organisierten Organisationseinheiten der unmittelbaren und mittelbaren Bundesverwaltung gibt es in Ihrem Geschäftsbereich?*
- *Welche Anwendungsprobleme des BGleiG existieren in privatrechtlich geführten Organisationseinheiten der unmittelbaren oder mittelbaren Bundesverwaltung (§ 3 Abs. 1 BGleiG)?*
- *Wurden seit Inkrafttreten des BGleiG in Ihrem Geschäftsbereich Umwandlungen in Privatrechtsformen vorgenommen (§ 3 Abs. 2 BGleiG)?*
- *Wie viele?*
- *Wie wurde auf die Anwendung des BGleiG hingewirkt?*

[90] Unklar ist, ob bwz. inwieweit hier – entsprechend dem GM-Ansatz – die Sichweisen und Rollen von Männern/Vätern berücksichtigt wurde.
[91] z. B. BMI, BMF, BMVBW
[92] z. B. BMVEL
[93] BMVg. Für den gesamten Bereich der Bundesagentur für Arbeit (Geschäftsbereich BMWA) sind konkrete Durchführungsanweisungen zu den spezifischen Anforderungen ergangen.
[94] BMI, BMF, BMWA
[95] BMVg, BMVEL
[96] BMF. Dort konnte in einigen Bereichen durch die Beachtung der Quotenregelung die Unterrepräsentanz von Frauen abgebaut werden.
[97] z. B. BMF, BMWA, BMVBW, BMU
[98] BMI
[99] BMF-Geschäftsbereich: Der sämtlichen Bediensteten zur Verfügung gestellte Fragebogen enthielt mehrere Fragen, die sich teils unmittelbar, teils mittelbar mit diesem Thema befassten. Nach Aufbereitung der Ergebnisse werden diese in auf allen Hierarchieebenen eingerichteten Workshops dienststellenbezogen analysiert, um Maßnahmen zur Verbesserung zu erarbeiten, falls ein entsprechender Bedarf erkennbar wird.
[100] BKM

– *Welche quantitativen und qualitativen Ergebnisse konnten erzielt werden? (Sofern die Umwandlungen erst geplant aber noch nicht abgeschlossen sind geben Sie bitte über den eigentlichen Berichtszeitraum hinaus Ihre Planungen/Prognosen an).*

Die Bundesministerien haben bezüglich der Frage zu Anwendungsproblemen privatrechtlich geführter Organisationseinheiten Fehlanzeige gemeldet, da seit Inkrafttreten des BGleiG keine Umwandlungen in Privatrechtsform durchgeführt wurden.

Im mittelbaren Bundesdienst gibt es privatrechtliche Einrichtungen beim BMF[101], beim BMGS[102] und im nachgeordneten Bereich des BMWA.[103]

Hier wurden teilweise Vereinbarungen, auch in Form von Dienst-/Betriebsvereinbarungen geschlossen, z. B. bei der DEG[104]. In einem Fall aus dem Geschäftsbereich des BMF[105] besteht keine Regelung wegen des absehbaren Endes dieser Gesellschaft.

4.3.3 Umsetzung bei institutionellen Leistungsempfängern, § 3 Abs. 3 BGleiG

Wie wird bei institutionellen Leistungsempfängern die Anwendung des BGleiG sichergestellt? Welche Vertragsformulierungen wurden verwendet, um die Anwendung der Grundzüge des BGleiG festzulegen?

Sofern die obersten Bundesbehörden institutionelle Leistungsempfänger fördern, wurde vermehrt darauf geachtet, dass Vertragformulierungen in die Zuwendungsbescheide aufgenommen werden, wonach die Grundzüge des BGleiG anzuwenden sind, z. B. im AA[106]; im BMVg[107] oder die Gleichstellung von Frauen und Männern als durchgängiges Leitprinzip zu beachten und die geschlechtergerechte Sprache anzuwenden ist, so im BMFSFJ[108].

In anderen Ressorts werden entsprechende Vertragsformulierungen noch entwickelt.

Es sind Dienst- bzw. Betriebsvereinbarungen geschlossen worden, in denen gleichstellungspolitische Eckpunkte umfassend abgesichert worden sind.[109] Im Bereich der Bundesagentur für Arbeit wird in die mit den Personal-Service- Agenturen bestehenden Verträge einen Passus aufgenommen, wonach sich diese verpflichten, – bezogen auf das jeweilige Tätigkeitsfeld – in angemessenem Umfang Frauen zu beschäftigen und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie auch die Möglichkeit für Teilzeitbeschäftigung zu erschließen.

Teilweise wird auch lediglich auf das Inkrafttreten des BGleiG hingewiesen mit der Bitte um Beachtung auch in den Bereichen der Zuwendungsempfänger, ohne dass entsprechende vertragliche Vereinbarungen mit den geförderten Institutionen geschlossen würden.[110]

Sofern eine gemischte Finanzierung durch Bund und Länder erfolgt, ergibt sich häufig die Schwierigkeit, dass die Federführung den Ländern obliegt und daher die Gleichstellungsgesetze der Länder Anwendung finden. Inwieweit diese entsprechenden Klauseln in Zuwendungsbescheide verankert werden, ist nicht bekannt.

Im Geschäftsbereich des BMBF hat die Helmholtz – Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren (HGF) im Herbst 2003 mit dem BMBF abgestimmte Mustervereinbarungen beschlossen, die als Grundlage für die Einzelvereinbarungen zwischen den jeweiligen Forschungsreinrichtungen, dem BMBF und den zuwendenden Ländern dienen.[111] Mittlerweile haben etwa die Hälfte der Einrichtungen Vereinbarungen entsprechend den Mustervereinbarungen der HGF mit den Ländern abgeschlossen.

---

[101] Betreuungswerk (BeW) im Bereich der Bundesanstalt für Post und Telekommunikation als Stiftung des privaten Rechts; Erholungswerk (EW) im Bereich der Bundesanstalt für Post und Telekommunikation als e.V.;
Deutsche Entwicklungsgesellschaft (DEG), 1962 gegründet, seit 2001 eine 100-prozentige Tochtergesellschaft der KfW, Finanzierungs- und Beratungsgesellschaft mbH (FUB)

[102] BKK, MedicalContact AG, Team Gesundheit GmbH (BKK)

[103] Gesellschaft für Außenhandelsinformationen mbH (GfAI)

[104] Die DEG ist seit ihrer Gründung im Jahre 1962 privatrechtlich organisiert. Sie ist mit Inkrafttreten des BGleiG vertraglich verpflichtet, die Zielsetzung des Gesetzes bei ihren personalpolitischen Entscheidungen zu beachten. Die Geschäftsführung der DEG berichtet seit 2002 im Aufsichtsrat regelmäßig jährlich über das Thema der „Gleichstellung im Unternehmen“. Im Hinblick darauf, dass das BGleiG nicht unmittelbar gilt, ist eine Betriebsvereinbarung geschlossen worden, die u. a. eine Funktion verankert, die der GleiB des BGleiG in ihrer Zielsetzung und in ihrem Aufgabenbereich, soweit betrieblich möglich, vergleichbar ist. Es handelt sich dabei um die sog. „gleichstellungsbeauftragte Betriebsrätin“, die vom Betriebsrat ernannt wird. Im Jahr 2004 wurde ein Projekt zur Umsetzung der Gleichstellung bei der DEG begonnen. Dieses konzentriert sich auf zwei Handlungsbereiche: Auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Chancengleichheit beruflicher Perspektiven für Frauen und Männer.

[105] Wesentliche Aufgaben der Finanzierungs- und Beratungsgesellschaft m.b.H. (FuB) sind die Abwicklung von Sonderaufgaben der Währungsumstellung und die Geschäftsbesorgung für die Bundesanstalt für vereinigungsbedingte. Sonderaufgaben. Diese Restaufgaben im Zusammenhang mit der deutschen Einheit werden in den nächsten fünf Jahren abgeschlossen Daher: keine Neueinstellungen, sondern planvoller Personalabbau durch altersbedingtes Ausscheiden, Wechsel in die KfW oder Hilfe bei der Neuorientierung am externen Arbeitsmarkt.

[106] Für das Goethe-Institut wurde in die Rahmenvereinbarung die Verpflichtung zur Anwendung des BGleiG aufgenommen. Die Stellung der Gleichstellungsbeauftragten des Goethe-Institutes richtet sich nach dem BGleiG.

[107] Ähnliche Strukturen bei der Forschungsgesellschaft für angewandte Naturwissenschaften, Durchführung eine Informationsveranstaltung für Vorgesetzte der Forschungsgesellschaft, in der die Bedeutung sowie der Inhalt des Gleichstellungsplanes und Anwendungsbereich des BGleiG vermittelt wurde.

[108] Hier wird eine entsprechende Formulierung in die Zuwendungsbescheide aufgenommen.

[109] z. B. in der DEG (Geschäftsbereich BMF),

[110] Im Geschäftsbereich des BMU: Kommission zur Reinhaltung der Luft im VdL, der Deutsche Rat für Landespflege, der BUND Heimat und Umwelt, der DNR e.V. und bis Ende 2004 der DRL e.V

[111] Von den 15 HGF-Zentren haben mittlerweile sechs eine Individualvereinbarung mit dem BMBF und den jeweils zuständigen Ländern unterzeichnet. Weitere sieben Einrichtungen haben eine den Anforderungen der AVGlei entsprechende Selbstverpflichtungserklärung abgegeben oder es besteht weitgehend Übereinstimmung über die Umsetzung. In den übrigen drei Einrichtungen steht die Umsetzung wegen Differenzen noch aus.

4.4 Arbeitsplatzausschreibungen, § 6 BGleiG

4.4.1 Sprachliche Ausgestaltung, Hinweis auf Möglichkeit zur Teilzeitbeschäftigung

Welche Erfahrungen wurden in Ihrem Geschäftsbereich mit den Vorgaben des § 6 BGleiG gemacht, geschlechtersensibel und mit Hinweis auf die Möglichkeit der Teilzeittätigkeit auszuschreiben?

Die Ressorts und die ihnen nachgeordneten Behörden und Institutionen setzen die Vorgaben des § 6 BGleiG, geschlechtersensibel und mit Hinweis auf die Möglichkeit der Teilzeittätigkeit auszuschreiben, weitgehend um. Teilweise wird betont, dass die Praxis, geschlechtsneutral auszuschreiben, schon vor Inkrafttreten den BGleiG bestand.[112] Überwiegend werden Frauen besonders aufgefordert, sich zu bewerben, wobei die Formulierungen hier variieren.[113]

Die Vorgaben zur inhaltlichen Gestaltung der Ausschreibung werden überwiegend als praktikabel und sinnvoll angesehen.[114] Überwiegend hat sich die Anzahl der Bewerberinnen nach Einschätzung der befragten Dienststellen nicht signifikant geändert.[115] Die Gründe hierfür sind den Dienststellen nicht bekannt bzw. können auch ohne weitere Informationen nicht nachvollzogen werden. Zum Teil wurde festgestellt, dass sich Teilzeitbeschäftigte aufgrund des Teilzeithinweises in den Ausschreibungen bewerben, um ihren Stundenanteil zu erhöhen.

In Ressorts, in denen in manchen Bereichen überwiegend Frauen eingestellt werden, wird auf den Hinweis „Frauen werden bei gleicher Eignung bevorzugt." inzwischen verzichtet.[116]

Bei dem Hinweis auf die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung ist die Praxis unterschiedlich. Teilweise wird nur in begründeten Ausnahmefällen auf die Ausschreibung von Stellen in Teilzeitform verzichtet.[117] Es wird aber auch der grundsätzliche Verzicht auf einen solchen Hinweis praktiziert[118] oder für sinnvoll gehalten[119], z. T. mit der Begründung, dass die konkrete Arbeitszeitgestaltung individuell geregelt werde[120]. Teilweise hat der Hinweis auf die Teilbarkeit von Stellen von der klassischen Ausgestaltung der Teilzeitarbeitsplätze als Halbtagsstellen zu einer Vielfalt von Teilzeitmodellen geführt.[121]

Einige Gleichstellungsbeauftragten vermuten, dass Anforderungsprofile bei Stellenausschreibungen potenzielle Bewerber teilweise stärker ansprechen als potenzielle Bewerberinnen.

Unterschiedlich gehandhabt wird auch die Ausschreibung von Stellen mit Leitungs- und Führungsaufgaben im Hinblick auf die Eröffnung von Teilzeitbeschäftigung.

In einigen Ressorts[122] werden generell auch Führungspositionen mit Teilzeitbeschäftigungshinweis ausgeschrieben. In anderen obersten Bundesbehörden ist dies aus besonderen Gründen nicht der Fall, z. B. im BK[123] oder gilt nur eingeschränkt, z. B. im BMBF[124] und z. T. im Geschäftsbereich des BMVEL[125]. Sofern Führungspositionen ohne Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung ausgeschrieben werden, werden teilweise bereits in der Ausschreibung die Gründe genannt, die gegen eine Teilzeittätigkeit sprechen.[126]

Sowohl seitens der obersten Bundesbehörden als auch der nachgeordneten Dienststellen wird auf Schwierigkeiten bei der Realisierung der Stellenbesetzung mit einer Teilzeitkraft oder mehreren Teilzeitkräften hingewiesen. Dies gilt insbesondere für Führungsaufgaben. Hier ist teilweise die Arbeitszeiteinteilung problematisch[127] oder es gab Akzeptanzprobleme im Arbeitsumfeld (insbesondere bei Vorgesetzten).[128]

Manchmal resultierten Realisierungsprobleme aus einem bereits bestehenden hohen Anteil an Teilzeitkräften, sodass sich organisatorische Grenzen ergaben.[129] Hiermit im Zusammenhang steht auch das sich häufig im Rahmen der Stellenbewirtschaftung ergebende Problem der Besetzung von Reststellenanteilen. Weil bestimmte Stellenanteile für modifizierte Teilzeitregelungen oder Beschäftigte, die wieder Vollzeit tätig werden möchten, freigehalten werden müssen, können diese nicht ohne weiteres für andere Stellenbesetzungen genutzt werden.

Für den mittelbaren Bundesdienst gelten diese Erfahrungen nach den vorliegenden Rückmeldungen nicht in glei-

---

[112] so z. B. im Geschäftsbereich des BMBF (insbesondere BIBB) und der Bundesbank, BMVEL

[113] BMU z. B. „BMU gewährleistet die berufliche Gleichstellung von Männern und Frauen. Es ist bestrebt, den Frauenanteil zu erhöhen und Unterrepräsentanz zu beseitigen. (ähnlich auch BMVEL) Im nachgeordneten Bereich des BMF werden Frauen besonders zur Bewerbung aufgefordert, im Bereich der BKM sind „Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht."

[114] Nur im Bereich der BKK lassen entsprechende Rückmeldungen darauf schließen, dass die Zielsetzung in der Regel auf Unverständnis der Führungskräfte stößt. Darüber, ob und ggf. inwieweit die Regelung die Erhöhung des Frauenanteils fördert, liegen keine Erkenntnisse vor.

[115] so ausdrücklich das BMI, BMJ, BMF, BMGS, auch mittelbarer Bundesdienst, z. B. BMGS: AOK

[116] so z. B. im Auswärtigen Amt. Hier wird befürchtet, dass Männer andernfalls von einer Bewerbung abgehalten werden könnten.

[117] im BMI, BMF, BMVg, BMFSFJ: Verzicht nur dann, wenn die Aufgaben zwingend eine Vollzeitbeschäftigung erforderten (z. B. erste Vorzimmerkraft in Leitungsbüros, Chefkraftfahrer/in), ähnlich auch BMGS, BMVBW, BMU und – aus dem nachgeordneten Bereich – das Bundespatentgericht, das Deutsche Patent- und Markenamt.

[118] so im AA, dort wird auf Nachfrage geprüft, inwieweit eine individuell passende Teilzeitregelung möglich ist.

[119] so beim BRH.

[120] Im BRH werden dementsprechend Stellen im Prüfdienst und Leitungspositionen ohne Erwähnung ggf. entgegenstehender zwingender Gründe nicht mit der Möglichkeit der Teilzeitarbeit ausgeschrieben. Die Gleichstellungsbeauftragte hält dies für unzulässig, da an sich jeder Dienstposten als teilzeitfähig angesehen werde.

[121] so z. B. in einigen Dienststellen der Deutschen Bundesbank

[122] BMZ, BMGS

[123] Im BK standen auf Grund seiner besonderen Aufgabenstellung und Organisation insbesondere im höheren Dienst zwingende dienstliche Belange der Ausschreibung zur Besetzung in Teilzeit entgegen

[124] Im BMBF

[125] Hier wird beispielsweise bei herausragenden Führungspositionen (Abteilungsleiter/-innen) darauf hingewiesen, dass nur Vollzeitbeschäftigung möglich ist.

[126] so im BMVg Geschäftsbereich

[127] Deutsches Patent- und Markenamt; BfN; Geschäftsbereich BMVEL

[128] so ausdrücklich BMFSFJ

[129] BMFSFJ, BfN;

cher Weise: Aus dem Geschäftsbereich des BMGS gaben z. B. laut der Zusammenstellung des BVersA zehn Betriebskrankenkassen an, dass sie keine Teilzeitstellen anbieten, da dienstliche Belange entgegen stünden oder nicht ausgeschrieben werde.

Auch im Bereich der Innungskrankenkassen wird grundsätzlich die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung für alle Stellen einzuräumen, als eher problematisch eingeschätzt. Ein Hinweis auf Teilzeit erfolgte teilweise nur dann, wenn die Stelle dies vorsah.[130] Die Ausschreibungen würden zwar nach Maßgabe des BGleiG durchgeführt, teilweise fehle es aber insbesondere im Bereich der BKK noch an der Akzeptanz insbesondere bei den Führungskräften.

4.4.2 Interne und externe Ausschreibungen

Welche Erfahrungen wurden in Ihrem Geschäftsbereich mit der Vorgabe nach § 6 BGleiG gemacht, eine Stelle in Bereichen mit Unterrepräsentanz von Frauen dienststelenintern, hausübergreifend oder gar öffentlich auszuschreiben, um die Zahl von Bewerberinnen zu erhöhen? Kam es dadurch häufiger zu Ausschreibungen? Konnte dadurch die Zahl von Bewerberinnen erhöht werden?

Nach den vorliegenden Rückmeldungen wurden freie Stellen in den Ressorts fast immer zumindest intern ausgeschrieben. In manchen Dienststellen werden Frauen im Falle einer abteilungsinternen Unterrepräsentanz oder einer solchen auf der betroffenen Funktionsebene bei Übertragung neuer Funktionen besonders zur Bewerbung aufgefordert.[131]

Insbesondere aufgrund der angespannten Stellensituation und des daraus resultierenden Zwangs zum Personalabbau in den Ressorts wurden Stellen nur selten extern ausgeschrieben.[132] Im BMF werden beispielsweise Dienstposten/Arbeitsplätze in Bereichen mit Unterrepräsentanz von Frauen öffentlich ausgeschrieben, soweit die Stellensituation dies zulässt und es aufgrund des Anforderungsprofils auch sinnvoll erscheint.

Ein weiterer Grund für den Ausnahmecharakter der externen Stellenausschreibung ist, dass teilweise genügend Bewerberinnen zur Verfügung standen. Die Sachdienlichkeit einer externen Ausschreibung wird gelegentlich in Frage gestellt, da die Anzahl der Bewerberinnen überwiegend von den fachlichen Anforderungen abhänge und weniger von der Reichweite der Ausschreibung.

Teilweise besteht nur in einzelnen Bereichen eine Unterrepräsentanz von Frauen. Dies betrifft – so ausdrücklich das BMFSFJ und das Bundesverfassungsgericht – vor allem den Bereich des einfachen Dienstes sowie die Fahrbereitschaft. Hier konnte z. B. im BMFSFJ die Zahl der Bewerberinnen durch öffentliche Ausschreibung zwar erhöht werden, sie blieb aber insbesondere im Bereich der Fahrbereitschaft sehr gering.

Externe Ausschreibungen werden insbesondere bei Neueinstellungen durchgeführt.[133] Hier spielen allerdings weniger die in § 6 BGleiG genannten Gründe eine Rolle als vielmehr generell die Gewinnung qualifizierter Nachwuchskräfte.

Auch im mittelbaren Bundesdienst gibt es externe Ausschreibungen nur noch zur Gewinnung von Nachwuchskräften oder von Spezialistinnen und Spezialisten. Teilweise gibt es Sondersituationen auf Grund von Umstrukturierungen, z. B. im Bereich der Bundesagentur für Arbeit.[134]

Auch für diesen Bereich lässt sich – ohne, dass die Ursachen ermittelbar sind – die Aussage treffen, dass die Anzahl der Bewerberinnen überwiegend gleich blieb. Auch ist nicht festzustellen, ob gerade durch die Ausschreibungen sich anteilig mehr Frauen um Stellen beworben haben.

Gab es in Stellenausschreibungen spezielle Aufforderungen an Frauen, sich zu bewerben – extern/intern?

Zumindest in externen Ausschreibungen wird sowohl in den Ressorts als auch im nachgeordneten und mittelbaren Bereich überwiegend der Hinweis aufgenommen, dass ein besonderes Interesse an Bewerbungen von Frauen besteht bzw. diese besonders erwünscht sind. Die Formulierungen im Einzelnen variieren, unterscheiden sich inhaltlich aber nur graduell.[135] Dies entspricht einer seit längerem bestehenden Praxis (s. Vierter Frauenförderbericht, S. 28).

Im Bereich der Betriebskrankenkassen wird angesichts des in vielen Bereichen hohen Frauenanteils auf einen

---

[130] VdAK

[131] so im BMFSFJ

[132] Die Gleichstellungsbeauftragte einer obersten Bundesbehörde bedauert in diesem Zusammenhang die ihres Erachtens unzureichenden (auch europarechtlichen) Vorgaben hinsichtlich einer Ausschreibungspflicht. Dies führe dazu, dass angesichts des weiten Organisationsermessens des Dienstherren aus Gründen der Personalplanung oder des Personaleinsatzes stets von einer Ausschreibung abgesehen werden könne, zumal die Soll-Regelung in Artikel 6 als Ausschreibungsgebot auch nur eine begrenzte Flexibilität besitze.

[133] so z. B. im BMF, im BMVBW, im BMBF im BMZ, im BMVg (z. B.im Bereich des Sonderfachdienstes), beim Bundesrechnungshof

[134] Im Geschäftsbereich der BA waren Umstrukturierungen und die Implementierung der Aufgaben nach dem SGB II erforderlich. Vor dem Hintergrund, das nach der Rechtsprechung die grundsätzliche Verpflichtung zur Stellenausschreibung in solchen Fällen nicht bestehe, wurde ein umfassendes Personalmigrationskonzept in einer Dienstvereinbarung festgelegt. Bei den gegenüber der statusgerechten Unterbringung des vorhandenen Personals in den Dienststellen nachrangig vorgesehenen Dienstpostenausschreibungen werden die Vorgaben des BGleiG eingehalten.

[135] z. B. BMJ: Hinweis (in externen Stellenausschreibungen) auf das Bestreben, den Frauenanteil zu erhöhen; BVerfG: Hinweis darauf, dass das BGleiG beachtet wird. BMZ: entsprechende Aufforderungen an Männer für den Bereich Büroassistenz. Beispiele aus dem mittelbaren Bundesdienst: „Die BA setzt sich für gleiche Chancen der Frauen ein und fordert deshalb Frauen hiermit ausdrücklich auf, sich zu bewerben.“; „Bei der Personalauswahl erfolgt die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten.“; „Die Dienststelle gewährleistet die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern. An der Bewerbung von Frauen besteht daher ein besonderes Interesse“; „Die Deutsche Bundesbank ist bestrebt, den Anteil der Frauen in diesem Bereich zu erhöhen und fordert deshalb interessierte Mitarbeiterinnen ausdrücklich zur Bewerbung auf.“

entsprechenden Hinweis verzichtet.[136] Es gab insoweit nur eine Ausnahmen in einer BKK bei der Bewerbung für Führungskräfte.

4.5 Bewerbungsgespräche, § 7 BGleiG

War es immer möglich, gleich viele Bewerberinnen wie Bewerber zu Vorstellungsterminen einzuladen? In welchen Bereichen war dies besonders schwierig oder nicht möglich?

Im gehobenen und höheren Dienst war es sehr häufig möglich, gleich viele geeignete Frauen wie Männer einzuladen. Schwierigkeiten gab es weiterhin in technisch/naturwissenschaftlich geprägten Bereichen (im Bereich des BMVg), im IT-Bereich, sowie im Polizei(vollzugs)dienst.

Nicht ausgeglichen ist in allen Ressorts auch das Verhältnis zwischen Frauen und Männer im Bereich des einfachen Dienstes (Fahrdienst, Haustechnik), hier überwiegt der Anteil der Männer.

Im mittleren Dienst ist im Hinblick auf die weiterhin von Frauen dominierten Berufsfelder Büroassistenz/Vorzimmerkräfte die Zahl der Bewerbungen von Männern gering mit entsprechenden Auswirkungen auf die Zusammensetzung der Auswahlgespräche.

Konnten die Auswahlkommissionen zu gleichen Teilen mit Frauen und Männern besetzt werden? Welche Bemühungen wurden zur Zielerreichung unternommen? In welchem Umfang und in welchen Funktionen wirkten Frauen an der Bewerber- bzw. Bewerberinnenauswahl mit?

Die Auswahlkommissionen waren in den meisten Bundesministerien und dem nachgeordneten Bereich nur dann paritätisch mit Frauen und Männern besetzt, wenn sich dies aufgrund der Personalstruktur der für Auswahlverfahren zuständigen Arbeitsbereiche so ergab. Denn diese Kommissionen werden überwiegend funktions- und stellenbezogen besetzt. Schwierigkeiten gab es dementsprechend insbesondere in technischen Bereichen. Entsprechend unzureichend sind die Feststellungen auch für den mittelbaren Bundesdienst

Die paritätische Besetzung mit Frauen und Männern ist überwiegend eher zufällig. Häufig ist der Frauenanteil geringer. Dies hängt auch damit zusammen, dass Leitungsfunktionen in den fachlich zuständigen Organisationseinheiten noch überwiegend mit Männern besetzt sind.

Im BMVg hingegen ist die paritätische Besetzung der Auswahlkommissionen in den entsprechenden Durchführungsrichtlinien vorgeschrieben. Sie konnte jedoch verschiedentlich insbesondere aus rein tatsächlichen Gründen (zeitliche Verfügbarkeit o. Ä.) nicht erreicht werden.

Besondere Aktivitäten werden im Bereich des BMI unternommen. Dort wird versucht, Frauen durch entsprechende Fortbildungen (Beobachterschulungen) für Auswahlkommissionen zu gewinnen. Es wird ein „Pool" der so geschulten Kräfte gebildet mit dem Ziel, eine paritätische Besetzung zu ermöglichen. Soweit in bestimmten Bereichen Mindestanforderungen an die Mitglieder der Auswahlkommissionen gestellt werden und diese zurzeit noch nicht von den Mitarbeiterinnen erfüllt werden, wird die Auswahlkommission im Einzelfall durch die Gleichstellungsbeauftragte und eine Mitarbeiterin aus dem Personalbereich ergänzt. Soweit es sich bei den Kommissionsmitgliedern um Vorgesetzte handeln muss, wird teilweise eine Referentin als weiteres Kommissionsmitglied eingesetzt.

In anderen Ressorts wie dem BMZ wurde die paritätische Besetzung eines Auswahlgremiums durch die Erweiterung des Kreises der potenziellen Kommissionsmitglieder um berufserfahrene Kolleginnen und Kollegen erreicht.

Gab es erhebliche Unterschiede (über 10 Prozentpunkte) zwischen den Bewerbungs- und Einstellungszahlen im Vergleich Frauen/Männer? Mögliche Gründe für diese Diskrepanz?

Die meisten Ressorts konnten keine[137] oder in der Regel keine erheblichen Unterschiede[138] zwischen Bewerbungs- und Einstellungszahlen verzeichnen.

Sofern es eine Diskrepanz gab, wurde der Grund dafür darin gesehen, dass es nicht immer ausreichend viele Bewerbungen qualifizierter Kandidatinnen im höheren Dienst gab.[139] Im AA lag der Anteil der Frauen an den Einstellungen im Vergleich zu ihrem Anteil an den Bewerbungen erheblich über dem Durchschnitt, teilweise betrug die Abweichung bis zu 50 Prozent. Dies resultiert aus den Bemühungen, in diesen Bereichen den Frauenanteil sukzessive zu erhöhen (s. 4.6.).[140]

Auch im BMWA konnte die Einstellungsquote von Frauen im mittleren Dienst trotz Prozentual niedrigerer Bewerbungsquote erhöht werden. Die Ursache für diese Entwicklung liegt lt. BMWA darin, dass die männlichen Bewerber vielfach nicht die Anforderungen für die wenigen tatsächlich zu besetzenden Dienstposten erfüllt haben.

Häufiger gab es erhebliche Abweichungen im einfachen Dienst (Boten- und Pfortendienst, Fahrbereitschaft).[141] Dies hängt damit zusammen, dass für diese traditionell männlich geprägten Berufsbilder öfter geeignete Bewerberinnen fehlten.

Ähnliche Erfahrungen gibt es überwiegend auch für den nachgeordneten Bereich[142] und den mittelbaren Bundesdienst, sofern es sich um klassische Verwaltungsaufgaben handelt.

---

[136] so laut Zusammenstellung des BVersA in 34 BKK, 7 BKK machten keine Angaben;

[137] BPrA., BT- Verw., BR.-Verw. BK, BMI, BMF, BKM, BMVBW,

[138] AA, BMFSFJ, BMU und BRH

[139] so im BPA, die Frauenquote liegt dort im höheren Dienst dennoch bei 40,1 Prozent.

[140] Das AA hat darauf hingewiesen, dass die Erhöhung des Frauenanteils in diesen bisher männlich dominierten Bereichen sich auf das Arbeitsklima und die Motivation der Beschäftigten ausgesprochen positiv ausgewirkt habe.

[141] so ausdrücklich AA, BMZ und BMVBW

[142] Aus dem nachgeordneten Bereich des BMI wurden beispielsweise – bei 23 Rückmeldungen – neunmal erhebliche Unterschiede zwischen den Bewerbungs- und Einstellungszahlen mitgeteilt.

Sofern es sich um Berufsbilder handelt, die traditionell eher männlich dominiert sind (Polizeivollzugsdienst, Nachrichtendienst, Wehrtechnik, sonstige technische Bereiche), überwog die Zahl der Bewerber häufig signifikant.[143] Im mittelbaren Bundesdienst lag die Zahl der Bewerbungen von Frauen – insbesondere in den traditionell weiblichen Berufen – oft deutlich höher als die von Männern. Anders war die Situation auch hier bei der Besetzung von Führungspositionen oder auch von Positionen, die eine bestimmte körperliche Konstitution erfordern.[144]

4.6 Einstellung, Beförderung, Quotenregelung, § 8 BGleiG

Kamen Fälle gleicher Qualifikation, in denen nach § 8 Abs. 1 Satz 1 BGleiG zu entscheiden war, häufig vor? Wie oft etwa (prozentuale Angabe)? In wie vielen von diesen Fällen (prozentuale Angabe, geschätzt) war die Stelle wegen in der Person des Mitbewerbers liegenden Gründe an einen Mann zu vergeben?

Die einzelfallbezogene Quote hat nach den Rückmeldungen der Ressorts sowohl für die Ministerien als auch für den nachgeordneten Bereich bzw. den mittelbaren Bundesdienst in der Entscheidungspraxis kaum Bedeutung. Auswahlentscheidungen unter Berücksichtigung der Quotenregelung kamen in einigen Ressorts gar nicht vor.[145] In den meisten Ressorts war die einzelfallbezogene Quote nur von untergeordneter Bedeutung.[146] Zum Hintergrund dieses Ergebnisses haben einige Behörden übereinstimmend darauf hingewiesen, dass in der Regel bereits aufgrund der unterschiedlichen Eignung der Bewerberinnen und Bewerber § 8 Abs. 1 Satz 1 BGleiG nicht angewendet wurde.

Inwieweit wurden bei Einstellungen und Beförderungen die Maßgaben des Gleichstellungsplanes beachtet?

Nach den vorliegenden Rückmeldungen wurden die Vorgaben der Gleichstellungspläne – soweit sie vorliegen[147] – in den meisten Bundesministerien, im nachgeordneten Bereich[148] und im mittelbaren Bundesdienst weitgehend beachtet. Aufgrund des haushaltsrechtlich bestehenden Zwangs zum Personalabbau war das aber nicht immer möglich. Häufig war auch sog. „Überhangpersonal“ vorrangig zu beschäftigen, sodass das Auswahlermessen der Behörde insoweit eingeschränkt war.[149] Das BMFSFJ hat zu dieser Frage mehrfach in Antworten auf Eingaben von Gleichstellungsbeauftragten Stellung genommen und die Auslegungshinweise im Internet allgemein zur Kenntnis gegeben.[150]

Die Gleichstellungspläne legen in den meisten Fällen u. a. ausdrücklich fest, dass Frauen im Falle einer Unterrepräsentanz bei Einstellung, Beförderung und Übertragung höherwertiger Aufgaben bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen sind.[151]

Teilweise wird eine enge Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten und/oder ihre durchgehende Beteiligung bei Einstellungen und Beförderungen als Maßnahme genannt, die die Beachtung der Maßgaben des Gleichstellungsplans sicherstellt.[152] Teilweise achten die Ressorts darauf, dass Frauen nicht (erst) bei Beförderungen, sondern (bereits) bei der Übertragung höherwertiger Funktionen bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt werden, sofern Unterrepräsentanz vorliegt.[153]

Einige Ressorts weisen darauf hin, dass gesondert darauf geachtet werde, dass sich Teilzeitbeschäftigung in keiner Weise auf eine Beförderungsentscheidung auswirke.[154] Beispielsweise wurden auch Beamtinnen in Elternzeit weiterhin berücksichtigt, sofern eine Beurteilung vorlag. Bei längeren Beurlaubungen wurde die Hebung der Leerstelle geprüft.

Aus dem mittelbaren Bundesdienst liegen hierzu kaum detaillierte Rückmeldungen vor.[155]

4.7 Auswahlverfahren, Benachteilungsverbote, § 9 BGleiG

4.7.1 Auswahlverfahren, Auswahlkriterien, § 9 Abs. 1 BGleiG

Nach welchen Verfahren wurden Bewerberinnen und Bewerber ausgewählt? Nach welchen Kriterien werden

– *Eignung*

– *Befähigung*

– *Leistung*

[143] Gründe für die geringe Anzahl der Einstellung von Frauen sind z. B. im Polizeivollzugsdienst der Sporttest, beim Bundesnachrichtendienst vermutlich z. B.die Notwendigkeit von Auslandseinsätzen auch in Krisengebieten. Dennoch liegt beim BND beispielsweise der Frauenanteil bei Einstellungen (40 bis 45 Prozent) über ihrem Anteil an den Bewerbungen.

[144] z. B. Münzbearbeitung bei Euroumstellung – Bundesbank

[145] BR-Verw., BVerfG, BK, BKM, BMF, BMZ, BMI

[146] BRH: unter 1 Prozent, BMWA: ca. 2 Prozent, BT-Verw.: ca. 6 Prozent, AA: 2 bis 3 Prozent, BMFSFJ: ca. 5 Prozent, BPrA: ca. 15 Prozent, BMU und Geschäftsbereich des BMI je ein Fall, BMVBW: 10 Prozent, wobei die Hälfte dieser Stellen wiederum jeweils an einen Mann wegen in seiner Person liegender Gründe vergeben worden ist.

[147] Im AA, im BMVEL und im BMFSFJ lagen zum Zeitpunkt der Berichtsabfrage nur Entwürfe für einen Gleichstellungsplan vor. AA und BMVEL haben darauf hingewiesen, dass die Vorgaben des Entwurfes bereits beachtet wurden. Im BMFSFJ wurden bei Einstellungen und Beförderungen die Vorgaben des BGleiG unmittelbar beachtet.

[148] Der BND konnte eine deutliche Steigerung des Frauenanteils bei Beförderungen und Höhergruppierungen im Verhältnis zum Anteil an der Gesamtzahl der Beschäftigten feststellen.

[149] Darauf hat insbesondere das BMVg (für seinen nachgeordneten Bereich) hingewiesen.

[150] s. www.bmfsfj.de/Kategorien/gesetze (http://www.bmfsfj.de/Kategorien/gesetze,did=67816.html)

[151] Darauf haben insbesondere BK, BPA, BMF und BMVBW hingewiesen.

[152] so BMWA und BMZ

[153] so in der BT-Verw.

[154] z. B. im BMVBW

[155] Bei 25 der 42 Betriebskrankenkassen, die gemeldet haben, besteht zum Zeitpunkt der Mitteilung noch kein Gleichstellungsplan. Aus zwei Rückmeldungen ergibt sich, dass der Gleichstellungsplan wegen des überwiegenden Frauenanteils auch in Führungspositionen nicht beachtet worden ist.

a) bei Einstellungen, Vergabe von Ausbildungsplätzen,

b) bei Beförderungen, beruflichem Aufstieg

festgestellt?

Grundlage der Auswahlentscheidungen bei Einstellungen waren in den meisten Ressorts, dem nachgeordneten Bereich und im mittelbaren Bundesdienst Anforderungsprofile für die zu besetzenden Stellen. Zu den dort definierten Anforderungen gehören häufig soziale Kompetenz, Integrations- und Kommunikationsfähigkeit sowie Fähigkeiten wie Einfühlungsvermögen, Flexibilität und Kreativität.

Die Einstellungs- und Auswahlverfahren sind in der Regel zweistufig.

In der Regel wird nach externer Ausschreibung eine Vorauswahl unter den schriftlichen Bewerbungen unter Berücksichtigung der Qualifikationszeugnisse, Vortätigkeiten usw. getroffen.

Für Einstellungen insbesondere in den höheren Dienst werden sehr häufig Assessment Center durchgeführt.[156] Kumulativ oder alternativ zu diesem Verfahren gibt es „klassische“ Vorstellungsgespräche[157] bzw. strukturierte Interviews[158]. Teilweise werden – neben Vorstellungsgesprächen – auch Arbeitsproben und Potenzialanalysen zur Bewertung herangezogen.[159]

Bei Beförderungen und beruflichem Aufstieg sind – der Rechtslage entsprechend – die aktuellen Beurteilungen die entscheidende Grundlage für die Bewertung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung.

Unterschiedlich ist die Praxis hinsichtlich der Berücksichtigung der sog. Verwendungsbreite. Dies betrifft z. B. die Frage der Berücksichtigung des beruflichen Werdegangs, der z. B. im AA eine maßgebliche Rolle spielt.[160] Im Rahmen der Auswahlentscheidung geht es auch um die Frage, ob die Verwendungsbreite als weiteres Leistungskriterium gemäß § 12 der Bundeslaufbahnverordnung berücksichtigt werden kann und ob § 8 BGleiG erst danach anzuwenden ist[161] oder lediglich als Hilfskriterium[162] fungiert.

Sofern ein Personalentwicklungskonzept vorhanden ist, wird z. T. zusätzlich geprüft, ob dessen Voraussetzungen vorliegen.[163]

4.7.2 Anwendungspraxis im Hinblick auf § 9 BGleiG

Inwiefern hat sich Ihre Verfahrensweise durch die Regelungen des § 9 BGleiG geändert? Welche Schwierigkeiten haben sich dabei für Sie ergeben?

In den meisten obersten Bundesbehörden haben sich weder Änderungen ergeben noch sind Schwierigkeiten aufgetreten.[164]

In manchen Ressorts und nachgeordneten Behörden haben die Vorgaben des § 9 BGleiG zu einer Verfahrensanpassung[165], teilweise zu einer stärkeren Standardisierung[166] des Verfahrens geführt. In einigen Ministerien wurde im Hinblick auf die Vorgaben des § 9 BGleiG verstärkt darauf geachtet, dass die maßgeblichen Fragen (Unterbrechung der Erwerbstätigkeit, Teilzeit, familiäre Belastungen) nicht mehr gestellt werden bzw. es wurde ausdrücklich darauf hingewiesen, dass Aussagen hierzu keinen Einfluss auf die Entscheidung haben und freiwillig erfolgen.[167]

Diese Vorgaben haben – so ausdrücklich die BKM – auch zu einem Bewusstseinswandel bei Vorgesetzten und Beschäftigten beigetragen: Es sei bewusst geworden, dass Leistung und Befähigung entscheidend seien und nicht – wie früher – Gesichtspunkte wie Lebens- und Dienstalter.

Die Umsetzung der Vorgaben des § 9 BGleiG führte teilweise zu Akzeptanzproblemen bei Männern.[168] Risiken der Quotenregelung durch die bevorzugte Berücksichtigung von Frauen werden in einer Demotivation leistungsstarker männlicher Kollegen und in der Verschlechterung des Betriebsklimas sowie der schwindenden Akzeptanz einer Rücksichtnahme auf Familienaufgaben gesehen.[169] Das BMI regt in diesem Zusammenhang die Erstellung einer Checkliste für die Genderbetrachtung als Kontroll- und Hilfsmittel an.

Praktische Anwendungs- und Abgrenzungsprobleme werden auch aufgrund der neuen Regelungen der Bundeslaufbahnverordnung (BLV) gesehen, die nach dem BGleiG in Kraft getreten sind. Zum einen bereitet die Berücksichtigung der dort geregelten weiteren Vorgaben zur Feststellung der Qualifikation (langjährige Leistungen in wechselnden Anforderungen, Tätigkeit in zwischen- oder überstaatlichen Institutionen) hinsichtlich ihrer Reihung und Gewichtung der unterschiedlichen Kriterien Probleme.[170]

Zum anderen ergaben sich Anwendungsschwierigkeiten im Hinblick auf § 9 Abs. 1 Satz 3 BGleiG. Die dort vorgesehene Berücksichtigung spezifischer, durch Betreuungs- und Pflegeaufgaben erworbener Erfahrungen und Fähig-

[156] z. B. im AA, BMI, BMWA, BMVEL, BMVg, BMVBW, BMBF, BMZ, BRH. Dies gilt teilweise auch für die Einstellungen in anderen Laufbahnen, so im AA, und für die nachgeordneten Behörden des BMI, BMF – im mittelbaren Bundesdienst –, des BMVg sowie in der Bundesagentur für Arbeit (mittelbarer Bundesdienst BMWA) und in der Bundesbank.

[157] z. B. im BK, BKM, BPA, BMU; Geschäftsbereiche von BMI, BMWA, BMVEL, BMU

[158] Verwaltung BR, BMJ, BMWA, BPA, BMFSFJ; Geschäftsbereiche von BKM, BMI, BMJ, BMWA, BMGS, BMVBW

[159] so im BMGS und in dessen Geschäftsbereich

[160] d. h. Tätigkeiten an bestimmten Dienstorten bzw. auf bestimmten Dienstposten im Rahmen der Rotation

[161] so das BMVEL mit ablehnendem Sondervotum der GB

[162] so das BMWA, das diesen Gesichtspunkt – neben dem Auslandseinsatz, dem Einsatz im BK sowie Wartezeiten – nur als Hilfskriterium berücksichtigt.

[163] Das BMVg prüft dies zusätzlich im Bereich des gehobenen und höheren Dienstes.

[164] BPrA, BT-Verw., BVerfG, BK, BPA, AA, BMI, BMJ, BMF, BMWA, BMVg, BMGS, BMVBW, BMU, BRH.

[165] z. B. im BMI, BMF und den jeweiligen Geschäftsbereichen, im Geschäftsbereich des BMJ, im BMFSFJ, beim BND,

[166] BKM

[167] insbesondere BR-Verw., BKM, BMVEL

[168] so Rückmeldungen aus den Geschäftsbereichen von BMI, BMVg und BMJ. Hier wird erläuternd auf die frühere und langjährige Rechtslage und die vertraute Verwaltungspraxis hingewiesen, die kaum zu vermitteln sei.

[169] so ausdrücklich das BMBF

[170] so ausdrücklich BMFSFJ, das vor diesem Hintergrund Beförderungsgrundsätze erarbeitet, im Ergebnis so auch die Bundesbank, die hier einen Widerspruch sieht.

keiten, soweit sie im Einzelfall für die Ausübung der jeweiligen Tätigkeit von Bedeutung sind, bereitet Schwierigkeiten und Unsicherheiten mangels entsprechender Kriterien, anhand derer Relevanz und Umfang für bestimmte Qualifikationen beurteilt werden können.[171]

Gab es Fälle, in denen Qualifikationen nach § 9 Abs. 1 Satz 3 BGleiG berücksichtigt werden konnten? Falls ja, in welchen Beschäftigungsbereichen?

Die Frage wird überwiegend – auch im nachgeordneten Bereich und im mittelbaren Bundesdienst – verneint. Sofern spezifische Erfahrungen durch Betreuungs- und Pflegeaufgaben berücksichtigt wurden[172], waren sie jedoch in keinem Fall ausschlaggebend. Bei Auswahlentscheidungen im Polizeivollzugsbereich des BMI wird im Rahmen der Berücksichtigung so genannter charakterlicher Merkmale familiäres Engagement besonders positiv bewertet. Im mittelbaren Bundesdienst wurde von einer Betriebskrankenkasse angegeben, dass soziales Engagement von Müttern – keine Angaben gab es zu Vätern – positiv bewertet werde.

Wurden Frauen gezielt aufgefordert, sich an den Möglichkeiten des beruflichen Aufstiegs in den gehobenen und höheren Dienst zu beteiligen?

Die obersten Bundesbehörden und Behörden des nachgeordneten Bereichs haben diese Frage – sofern Aufstiegsverfahren stattfanden – überwiegend bejaht. Häufig werden geeignete Frauen bereits in der entsprechenden Hausmitteilung oder mündlich gezielt zur Bewerbung aufgefordert.[173]

Soweit die Rückmeldungen eine Auswertung zulassen[174], gelten diese Feststellungen teilweise auch für den mittelbaren Bundesdienst[175]. In der Bundesagentur für Arbeit besteht z. B. eine Dienstanweisung, die den Vorgesetzten die gezielte Aufforderung von Frauen in Bereichen mit Unterrepräsentanz vorgibt. Auch der Gleichstellungsplan der BA sieht in der Ermutigung von Frauen, sich zu bewerben, eine Aufgabe der Führungskräfte.

4.8 Fortbildung, § 10 BGleiG

4.8.1 Unterstützungsmaßnahmen zugunsten von Frauen (§ 10 Abs. 1 BGleiG) und Beschäftigten mit Familienpflichten (§ 10 Abs. 2 BGleiG)

Durch welche Maßnahmen wird die Fortbildung von Frauen unterstützt? Gab es spezifische Fortbildungsangebote, die über die Angebote der BAköV und der anderen Akademien hinausgingen? Wenn ja, in welchem Umfang waren daran Frauen beteiligt? (Bitte die Prozentuale Beteiligung angeben.)

Zum Teil wurden spezielle Inhouse-Schulungen angeboten[176], soweit dies im Hinblick auf beschränkte Haushaltsmittel möglich war. In Gesprächen mit Beschäftigten und durch spezielle Ansprache durch das Personalreferat wurden Frauen speziell zur Teilnahme an Fortbildungen aufgefordert.

Teilweise wurde darauf hingewiesen[177], dass der Umfang der Teilnahme von Frauen dem Frauenanteil entsprach. Zum Teil haben die Ressorts den Frauenanteil an Fortbildungsmaßnahmen als überdurchschnittlich (BMGS) bezeichnet bzw. als etwas höher als den Anteil der Männer (BPA).

Der durchschnittliche Frauenanteil an Fortbildungsmaßnahmen bewegte sich – soweit konkrete Angaben gemacht wurden – zwischen rd. 30 Prozent (BMVBW), 45 Prozent (BMF), über rd. 50 Prozent im BMU und im BMVEL sowie im Geschäftsbereich des BMI, bis zu rd. 60 Prozent in den nachgeordneten Bereichen von BMWA und BMVEL, 65 Prozent bis zu 100 Prozent in den nachgeordneten Bereich des BMF bzw. 70 Prozent beim BVerfG.

Die Beteiligung der Frauen variierte zielgruppen- bzw. themenspezifisch. Dies gilt auch für das BMFSFJ. Dort wurden – über die Angebote der BAköV hinaus – Fortbildungen (auch in Teilzeitform) angeboten, z. B. zu den Themenfeldern Konfliktmanagement, Stressbewältigung, Kooperationsgespräche, Führung, Haushalts-, Vergabe- und Preisrecht, IT-Schulungen. Teilweise sind diese Veranstaltungen durch die Gleichstellungsbeauftragte des BMFSFJ initiiert, organisiert und evaluiert worden.

Spezielle Angebote für weibliche Führungskräfte wurden im AA (Führung und Rhetorik), im BMWA, im BMGS, im BMZ durchgeführt. Der Anteil der Frauen, die an IT-Seminaren teilnahmen, ist im AA auf 60 Prozent gestiegen.

Aus dem nachgeordneten Bereich der Ministerien sind insbesondere erwähnenswert Seminare für Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger im Polizeivollzugsdienst, die nach der Elternzeit oder nach längerer Erkrankung in den Dienst zurückkehren oder auch Einzelcoaching-Maßnahmen im Bedarfsfalle.[178] Wiedereingliederungsmaßnahmen bietet im mittelbaren Bundesdienst auch die Bundesbank.

Wurden Fortbildungsveranstaltungen angeboten, an denen auch Beschäftigten mit Familienpflichten und Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme möglich war? Wie waren diese Veranstaltungen ausgestaltet? Welche Möglichkeiten der Kinderbetreuung werden angeboten?

Zum Teil wurden Seminare in den Ressorts und ihren Geschäftsbereichen in Halbtagsform konzipiert[179] oder es wurden individuelle Möglichkeiten gesucht.[180]

[171] so BMF (nachgeordneter Bereich und mittelbarer Bundesdienst), BMVBW (Geschäftsbereich)

[172] so ausdrücklich nur BR-Verw. und BMZ

[173] so im BMZ, in der BT-Verw., bei BKM, im BK, im BMI und seinem Geschäftsbereich, im BMF, im BMVEL, im BMGS, BMVBW, BMBF, BRH, im BMVg; keine Erforderlichkeit im BMFSFJ, da Frauen im gehobenen und höheren Dienst überrepräsentiert sind.

[174] Das Bild bei den Betriebskrankenkassen war heterogen und nicht aussagekräftig, da nur zwölf der befragten Betriebskrankenkassen insoweit geantwortet haben.

[175] so ausdrücklich im Geschäftsbereich der BKM (Stiftung Preußischer Kulturbesitz, im Geschäftsbereich (mittelbarer Bundesdienst) des BMF, in der Bundesagentur für Arbeit, im Geschäftsbereich des BMBF.

[176] In den Ministerien: BT-Verw., BKM, BMBF- für Büroteams, BMJ, BMFSFJ, BMVEL (auch Geschäftsbereich; im nachgeordneten Bereich: BMVg, BMFSFJ, BMVBW, BMU

[177] so von BKM und BMWA

[178] beide Maßnahmen im Geschäftsbereich des BMI

[179] BMFSFJ, BMU, BT-Verw. – ein Führungskräfte Lehrgang; Geschäftsbereiche BKM, BMI, BMF, BMWA, BMVEL, BMVg, BMFSFJ, BMGS, BMU

[180] BMFSFJ

Aufgrund der Vielzahl unterschiedlicher Teilzeitmodelle ist dies jedoch z. T. schwer zu organisieren.[181] Teilweise haben die Dienststellen versucht, hier durch entsprechende organisatorische Maßnahmen Abhilfe zu schaffen. Die Halbtagsseminare wurden beispielsweise so organisiert, dass sie den Arbeitszeitmodellen und Organisationserfordernissen der Kinderbetreuung (Berücksichtigung von Bring- und Abholzeiten der Kinder) entsprachen.[182] Es wurde versucht, Personen mit Familienpflichten die Teilnahme auch dadurch zu erleichtern, dass die Veranstaltungen als Inhouse-Schulungen in räumlicher Nähe zum Arbeitsplatz oder mit täglicher Rückkehrmöglichkeit zum Wohnort (statt Übernachtung am Fortbildungsort) stattfanden.[183] Oder es wurden – so ein Beispiel aus dem mittelbaren Bundesdienst – Seminare für Berufsrückkehrer/innen an Wochenenden angeboten.

Kinderbetreuung wird gesondert angeboten im BMF, im BMWA[184] – auch im nachgeordneten Bereich[185] –, im AA[186], im BMVg[187], im BMZ, sofern nicht in Eigenregie die Kinderbetreuung organisiert wird (BVerfG, BPA). Dies gilt teilweise auch für den nachgeordneten Bereich[188] und den mittelbaren Bundesdienst[189]. Kinderbetreuungskosten werden teilweise übernommen.[190]

Bei ganztägigen Veranstaltungen wird Teilzeitbeschäftigten Freizeitausgleich gewährt.

4.8.2 Aufstiegsfortbildung, § 10 Abs. 3 BGleiG

Wie hoch war die Zahl der Teilnehmenden an Fortbildungskursen für den beruflichen Aufstieg? Wie hoch war daran der Frauenanteil?

Der Anteil von Frauen beim beruflichen Aufstieg war in den obersten Bundesbehörden und im nachgeordneten Geschäftsbereich insgesamt sehr unterschiedlich. Allgemein lässt sich allerdings die Tendenz feststellen, dass im Bereich der Angestelltenlehrgänge der Frauenanteil häufig höher lag als bei Aufstiegslehrgängen für Beamtinnen und Beamte.

Während in der Bundestagsverwaltung 34 Frauen von 51 Angestellten den entsprechenden Verwaltungslehrgang absolvierten, kam im beamtenrechtlichen Aufstiegsverfahren nur eine Frau von neun Beamten/Beamtinnen zum Zuge. In der BR-Verw lag der Frauenanteil bei sechs Teilnehmenden – ohne Differenzierung nach Aufstiegsarten – bei 50 Prozent. Im BVerfG fand nur ein Aufstiegsverfahren vom einfachen in den mittleren Dienst statt, zu dem ausschließlich Frauen zugelassen wurden. Im Bereich der BKM wurden lediglich zwei Beamte, aber keine Beamtin ausgewählt. Umgekehrt kamen im Angestelltenbereich zwei Frauen, aber kein Mann zum Zuge.

Im AA divergierte der Frauenanteil – je nach Laufbahn und Aufstiegsmodus – stark. Im Mittel lag er bei ca. 50 Prozent. Im BMF hatten sich für den Aufstieg in die nächsthöhere Laufbahn eine Beamtin und 10 Beamte beworben. Zum Aufstieg zugelassen wurden die Beamtin und vier Beamte. Im Angestelltenbereich lagen acht Bewerbungen von weiblichen Angestellten und vier Bewerbungen von Männern vor. Zugelassen worden sind fünf Frauen und zwei Männer.

Im BMWA waren von 33 Teilnehmenden an Aufstiegslehrgängen 20 Frauen. Im BMVg haben im Berichtszeitraum drei Frauen, aber kein Mann im Angestelltenbereich den Verwaltungslehrgang I und II erfolgreich absolviert. Im BMFSFJ divergiert der Frauenanteil im Rahmen der Aufstiegsfortbildung zwischen 33 Prozent beim Angestelltenlehrgang II (Verwaltungsfachwirt/in) über 50 Prozent beim Angestelltenlehrgang I bis zu 80 Prozent beim Verwaltungsgrundlehrgang.

Im BMGS haben sechs Beschäftigte an entsprechenden Fortbildungsmaßnahmen teilgenommen, davon ein Drittel Frauen. Im BMVBW waren die Frauen an den vier Aufstiegslehrgängen mit insgesamt 32 Teilnehmenden zu 43 Prozent beteiligt. Im BMBF haben sechs Beamtinnen und sieben Beamte erfolgreich das Aufstiegsverfahren abgeschlossen. Zwei Frauen haben die Fortbildung zur Verwaltungsfachwirtin absolviert. Im BMZ nahmen an Aufstiegslehrgängen 18 Frauen und 37 Männer teil. Im BRH nahmen 26 Frauen und 41 Männer an Aufstiegslehrgängen in Anspruch.

Im BPrA legten ausschließlich Frauen die Angestellten-Prüfung I ab. Auch im BMU waren überwiegend Frauen an den Aufstiegslehrgängen beteiligt, bei der Angestellten-Prüfung zu 80 Prozent, bei den Aufstiegslehrgängen m D und g D hat jeweils ausschließlich eine Frau den Lehrgang in Anspruch genommen. Demgegenüber gab es im BMJ keine Frauen in Aufstiegsverfahren (gD: 1 Mann[191]; mD: 4 Männer; eD: 1 Mann).

Im Hinblick auf die Ergebnisse aus dem nachgeordneten Bereich der obersten Bundesbehörden und dem mittelbaren Bundesdienst ist hervorzuheben, dass im nachgeordneten Bereich des BMI der Frauenanteil bei entsprechenden Aufstiegskursen, an denen insgesamt ca. 150 Personen teilnahmen, bei ca. 50 Prozent lag. Im BMVg lag der Frauenanteil bei einer Gesamtzahl von Teilnehmenden von 309 Personen bei einem Drittel.

---

[181] so ausdrücklich BMJ

[182] so im BMBF

[183] so ausdrücklich BK, BKM, BMWA, BMVEL, BMWA und Geschäftsbereich BKM, BMI, BMJ; tendenziell wohl auch im Bereich der Betriebskrankenkassen, wie aus der Hälfte der Beiträge hervorgeht.

[184] über den von den Beschäftigten selbst zu zahlenden Familienservice,

[185] Aus dem mittelbaren Bundesdienst des BMWA ist hervorzuheben, dass die Bundesagentur für Arbeit als besondere Unterstützungsmaßnahme für spezielle Fortbildungen zusätzliche Plätze in Kindertagesstätten anmietet und damit auf große positive Resonanz stößt.

[186] in der amtseigenen Kita oder durch Kostenübernahme für mitreisende Betreuungsperson

[187] ressorteigene Kita

[188] In den Geschäftsbereichen des BMI: Angebot nur ausnahmsweise, des BMF: Vermittlung überwiegend nur bei bundesweiten Lehrgängen durch das Bildungszentrum der Bundesfinanzverwaltung mit Außenstellen;.

[189] Bundesagentur für Arbeit; Bundesbank, AOK; Inanspruchnahme des dort eingerichteten Familienservices.

[190] In der BT-Verw. auf der Grundlage des Fortbildungskonzepte, im AA in begründeten Fällen bzw. soweit erforderlich auch im BMGS und im BMU, im BMVg – einschl. Geschäftsbereich – auf der Grundlage der Durchführungsvorschriften zu § 10 Abs. 2 BGleiG, im Geschäftsbereich des BMWA, des BMVBW, des BMU; bei der Bundesbank. Auch im Geschäftsbereich des BMF ist eine Erstattung von Kinderbetreuungskosten unter bestimmten Voraussetzungen erfolgt.

[191] Dass Frauen hier fehlen, hängt damit zusammen, dass es kaum Frauen in den Spitzenämtern den mittleren Dienstes gibt.

Im mittelbaren Bundesdienst im Bereich des BMF liegt der Frauenanteil zwischen 12 und 60 Prozent, sofern überhaupt Aufstiegslehrgänge stattfanden. Die Angaben aus der Bundesagentur für Arbeit lassen den Rückschluss zu, dass dort der Frauenanteil bei Fortbildungsmaßnahmen durchgehend bei mindestens 50 Prozent, zum Teil auch weit darüber lag. Auch bei den Betriebskrankenkassen ist das Ergebnis sehr heterogen.[192]

4.8.3 Führungsfortbildung

Gab es Angebote an Führungsseminaren für Frauen? Wenn ja, wie war Angebot und Nachfrage?

Die meisten obersten Bundesbehörden und die ihnen nachgeordneten Behörden bieten keine spezifischen Führungsseminare für Frauen an, sondern nutzen ausschließlich oder überwiegend das Angebot der BAköV[193].

Darüber hinausgehende spezielle Angebote für weibliche Führungskräfte gab es regelmäßig z. B. im AA[194] und im BMVg[195], im Rahmen von einzelnen Maßnahmen im BMGS[196] und seinem Geschäftsbereich.[197] Auch im Rahmen von Cross Mentoring Programmen zum Ausbau von Netzwerken richtete sich das Angebot ausschließlich an Frauen.[198]

Insgesamt war das Interesse der Frauen in Führungspositionen an solchen Lehrgängen unterschiedlich ausgeprägt. Während die Nachfrage vom AA, vom BMJ und vom BRH als gering bzw. nicht vorhanden bezeichnet wurde, gab es in anderen Häusern, wie z. B. im BMVg sehr reges Interesse. Im BMVEL haben einige der teilnehmenden Frauen gemischte Führungsseminare für sinnvoller gehalten.

4.8.4 Fortbildung zu gleichstellungspolitischen Maßnahmen sowie zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, § 10 Abs. 4 BGleiG

Wurden Fortbildungsveranstaltungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Personalverwaltung angeboten, die die Gleichberechtigungsthematik und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf behandelt haben?

Die obersten Bundesbehörden inklusive des nachgeordneten Geschäftsbereiches haben hier die entsprechenden Angebote der BaköV[199] wahrgenommen. Auch im mittelbaren Bundesdienst gab es überwiegend keine gesonderten Fortbildungsveranstaltungen.[200]

In der BT-Verw. ist das Angebot weiterer Veranstaltungen im Gleichstellungsplan vorgesehen. In einigen Ministerien (BMGS, BMBF) werden aktuelle Entwicklungen im Bereich des Gleichstellungsrechts in Besprechungen des Personalreferates thematisiert.[201]

Gab es spezielle Seminare zur Einführung des BGleiG? Für welchen Personenkreis?

Auch hier wurde überwiegend das BaköV-Angebot[202] zum Gleichstellungsrecht in Anspruch genommen. In einigen obersten Bundesbehörden gab es anlässlich des Inkrafttretens des BGleiG spezielle interne Einführungsveranstaltungen[203], die sich insbesondere auch an die Führungskräfte richteten.

Auch in einigen nachgeordneten Behörden wurden entsprechende Schulungen und Infoveranstaltungen durchgeführt[204], bei denen teilweise auch die Gleichstellungsbeauftragten eine aktive Rolle übernahmen[205]. Ähnliches gilt auch für den mittelbaren Bundesdienst.[206]

Die entsprechenden Veranstaltungen der BAköV wurden vor allem von Gleichstellungsbeauftragten und/oder Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Personalreferate, teilweise – so im BMI – auch von Führungskräften und Vorgesetzten mit Personalverantwortung besucht.

Daneben wurden die Themenfelder Gleichstellung/Frauenförderung/Gender Mainstreaming in Führungskräftefortbildungen behandelt.[207] Sie werden auch von den Gleichstellungsbeauftragten in Personal- und Frauenversammlungen angesprochen, so z. B. im BMBF.

Im nachgeordneten Bereich des BMF wurden – wie auch im mittelbaren Bundesdienst – zusätzlich zum Angebot der BAKöV entsprechende Schulungen durchgeführt.

Teilweise waren hausinterne Schulungen zum BGleiG beabsichtigt – so im BMFSFJ –, konnten aber im Berichtszeitraum angesichts anderer Fortbildungsnotwendigkeiten, z. B. flächendeckende Schulungen zu Gender Mainstreaming, noch nicht durchgeführt werden.

---

[192] Es gab Dienststellen, die gar keine Bewerbungen von Frauen hatten und etwa genauso viele, bei denen der Frauenanteil bei 100 Prozent lag. Im Übrigen lag der Frauenanteil zwischen 30 und 80 Prozent.

[193] PrA, BT-Verw, BR-Verw, BK, BMI, BMJ, BMF, BMWA, BMVEL, BMFSFJ, BMVBW, BMBF

[194] Führungsseminare für Frauen seit über sieben Jahren

[195] Seit ca. 15 Jahren bietet die Bundesakademie für Wehrverwaltung und Wehrtechnik ein Führungsseminar für Frauen an.

[196] spezielle Qualifizierungsmaßnahmen und Führungsseminare für weibliche Führungskräfte

[197] Spezielle Angebote an Führungsseminaren für Frauen gab es bei den AOK. Etwa ein Drittel der Betriebskrankenkassen, die Angaben gemacht hatten, bietet spezielle Fortbildungen für Frauen in Führungspositionen an, die auch gut angenommen wurden.

[198] BVerfG

[199] s. dazu auch 4.14

[200] Die Bundesagentur für Arbeit (in einigen wenigen Regionaldirektionen) und die Bundesbank haben spezielle Fortbildungen zum BGleiG und bzw. oder Gender Mainstreaming angeboten.

[201] Dies entspricht auch der Praxis im Bereich der Bundesagentur für Arbeit.

[202] a. a. O

[203] BR-Verw., BKM; BMU, BMBF

[204] z. B. BND, BMWA; BMF: Dienstbesprechung mit Beschäftigten aus den Personalbereichen der zum Geschäftsbereich gehörenden Dienststellen,

[205] Im Geschäftsbereich des BMVg übernahmen GB in Ober-/Mittelbehörden insoweit eine Multiplikatorfunktion.

[206] z. B. des BMF, der BKM (in der Stiftung Preußischer Kulturbesitz), des BMWA (Bundesagentur für Arbeit), des BMVEL, vereinzelt auch bei BKK, Bundesbank

[207] so ausdrücklich BMVg, BMBF

4.8.5 Frauen als Leiterinnen oder Referentinnen bei Fortbildungsveranstaltungen, § 10 Abs. 6 BGleiG

Wurden Frauen als Leiterinnen oder Referentinnen bei Fortbildungsveranstaltungen Ihres Hauses eingesetzt? (Bitte Prozentuale Angabe.)

In den obersten Bundesbehörden bewegte sich der Anteil der Frauen, die als Leiterinnen oder Referentinnen eingesetzt wurden, zwischen 24 Prozent und 100 Prozent. Ähnlich war die Situation im nachgeordneten Bereich und im mittelbaren Bundesdienst.[208] Die BAköV teilte mit, dass sie zu rd. 30 Prozent Referentinnen einsetze.[209]

4.9 Gleichstellungspläne, § 11 BGleiG

Wann wurde erstmals nach Inkrafttreten des Bundesgleichstellungsgesetzes am 5. Dezember 2001 ein Gleichstellungsplan erstellt? Falls dies noch nicht geschehen ist, welche Gründe gab es hierfür?

Die Gleichstellungspläne der obersten Bundesbehörden traten überwiegend zwischen 2001 und 2004 in Kraft.[210] Im AA und im BMFSFJ wurden die Pläne erst nach dem Ende des Berichtszeitraums, aber rückwirkend zum 1. Januar 2004 in Kraft gesetzt. Für die BKM und im BMVEL wurde ein Gleichstellungsplan zum Mai 2005 in Kraft gesetzt.

Im Geschäftsbereich und den Einrichtungen des mittelbaren Bundesdienstes wurden die Gleichstellungspläne überwiegend in den Jahren 2002 und 2003 in Kraft gesetzt und ersetzten die Frauenförderpläne.[211] Einige kleinere Einrichtungen des mittelbaren Bundesdienstes sahen sich bisher aus den unterschiedlichsten Gründen außer Stande, einen Gleichstellungsplan zu erstellen.

Die Gründe für Verzögerungen, die – weitgehend übereinstimmend – von den obersten Bundesbehörden einschließlich deren nachgeordneten Behörden und der Dienststellen des mittelbaren Bundesdienstes, genannt worden sind, sind vielfältig. Überwiegend wurden Umstrukturierungen erwähnt, z. B. Zusammenlegung von Behörden/Neuorganisation.[212] Daneben spielten auch andere organisatorische Veränderungen wie ein Behördenumzug[213] eine Rolle. Darüber hinaus wurden ein fehlendes Personalinformationssystem bzw. kein ausreichendes Zahlenmaterial[214], fehlende Personalkapazitäten[215], unterschiedliche Rechtsauffassungen zwischen Dienststelle und Gleichstellungsbeauftragten[216] genannt. Der Dienststellenleitung fehlte es nach Auffassung der Gleichstellungsbeauftragten an der nötigen Akzeptanz für das BGleiG.[217] Insbesondere im mittelbaren Bundesdienst gingen einige Dienststellen irrtümlich davon aus, dass keine Verpflichtung bestand, z. B. aufgrund eines höheren Frauenanteils [218] oder wegen geringer Fluktuation, ausgewogener Stellenbesetzung und der Tatsache, dass weniger als 100 Beschäftigte betroffen sind.[219]

Wurde der Gleichstellungsbeauftragten Gelegenheit zu frühzeitiger Mitwirkung gegeben und in welcher Weise?

In den obersten Bundesbehörden, den nachgeordneten Behörden und dem mittelbaren Bundesdienst wurde der Gleichstellungsbeauftragten in der Regel frühzeitig die Möglichkeit eingeräumt, gemeinsam mit der Personalverwaltung an der Entwicklung des Gleichstellungsplanes mitzuwirken. Es wurden entweder die Vorschläge der Verwaltung mit ihr abgestimmt oder sie war Teil von entsprechenden Arbeits- bzw. Projektgruppen. In Einzelfällen hat sich die Gleichstellungsbeauftragte bereit erklärt, die Erstellung des Entwurfes des Gleichstellungsplanes federführend zu übernehmen.[220]

Gelegentlich gab es Meinungsverschiedenheiten zwischen der Gleichstellungsbeauftragten und der Personalstelle, welchen Zeitpunkt der Begriff „frühzeitig“ umschreibt.

Enthält der Gleichstellungsplan Vorgaben, um bei Stellensperre oder -abbau den Frauenanteil mindestens zu erhalten (§ 11 Abs. 3 BGleiG)? Konnten sie erfolgreich umgesetzt werden?

Eine Vielzahl der Gleichstellungspläne der obersten Bundesbehörden inklusive des Geschäftsbereiches und des mittelbaren Bundesdienstes beinhalten keine gesonderten Vorgaben im Sinne des § 11 Abs. 3 BGleiG.[221] Manche Pläne verweisen lediglich auf diese Vorschrift.[222] Spezielle Regelungen zur Einhaltung der Vorgaben des § 11 Abs. 3

[208] Hier gab es gelegentlich die Antwort, dass keine Frauen eingesetzt werden (konnten). Andererseits meldet BKM 75 Prozent Referentinnen für die Dienststellen des mittelbaren Bereich, IKK 100 Prozent, BMBF zwischen 0 Prozent und 37 Prozent. die Bundesagentur 15 Prozent.

[209] s. 4.14

[210] BMI: Ende 2001; BMF: Anfang 2002; BMZ, BMVBW, BMBF, BMJ, BT-Verw, BMWA: 2. Halbjahr 2002; BMVg: 2003 BMFSFJ: am 7. Dezember 2004 rückwirkend zum 1. Januar 2004; AA: am 26. Mai 2005 rückwirkend zum Januar 2004. Im BMU wurde der Gleichstellungsplan nach einem längeren, nicht konfliktfreien Prozess zwischen Dienststelle und Gleichstellungsbeauftragter in Kraft gesetzt.

[211] so im mittelbaren Bundesdienst des BMF, des BMVEL und des BMWA (Bundesagentur, hier gab es in 2004 eine Aktualisierung), im Bereich der AOK, IKK-Bundesverband

[212] Geschäftsbereiche von BMI, BMF (auch mittelbarer Bundesdienst), BMVEL, BMVg, BMVBW

[213] BMJ: BVerwG

[214] BKM

[215] BMVBW, BMU, mittelbarer Bundesdienst BMF, mittelbarer Bundesdienst BMBF

[216] BMFSFJ: Gleichstellungsbeauftragte und Verwaltung konnten sich im Berichtszeitraum nicht darüber verständigen, wie in der o. g. Situation der von der Verwaltung vorgenommenen getrennten Stellenbewirtschaftung die Unterrepräsentanz von Frauen in einzelnen Bereichen zu berechnen bzw. zu beheben ist. Insoweit stehe eine gerichtliche Klärung noch aus.

[217] Geschäftsbereich BMF

[218] mittelbarer Bundesdienst BMGS (8 von 46 BKK)

[219] DVKA

[220] so z. B. im UBA (Geschäftsbereich des BMU) und einzelne BKK

[221] so BPrA, BT-Verw., BR-Verw., BVerfG, BK, AA, BMWA, BMGS-BMU, BMBF, BMZ, BRH, mittelbarer Bundesdienst BKM, BMWA – Bereich der Bundesagentur für Arbeit –, BIBB)

[222] z. B. BMVEL, BMVg

BGleiG sind in den Gleichstellungsplänen des BPA, des BMF[223], des BMVBW und des BMFSFJ[224] enthalten.

Konkrete Vorgaben sind in einigen Fällen angesichts länger dauernder Umstrukturierungsmaßnahmen und der daraus resultierenden Unwägbarkeiten nicht festgelegt worden.[225]

Zu der Frage einer erfolgreichen Umsetzung haben einige Behörden darauf hingewiesen, dass noch keine Erfahrungen vorlägen. Die Realisierbarkeit von Zielvorgaben werde auch von der Problematik der vorrangigen Unterbringung von sog. „Überhangpersonal“ beeinflusst.[226]

Einige der obersten Bundesbehörden halten die Regelung für praxisfremd, da die kw-Vermerke nach Ausscheiden der Beschäftigten zu verwirklichen seien[227] oder für überflüssig, da der Frauenanteil auch ohne spezielle Regelung und trotz linearer Stellenkürzung erhöht werden konnte [228].

In einigen Behörden konnte der Frauenanteil trotz Stellenabbaus gehalten werden[229] oder verschlechterte sich nur geringfügig[230].

Wurde von der Regelung des § 11 Abs. 2 Satz 4 und 5 BGleiG Gebrauch gemacht? In welchem Umfang?

Die in § 11 Abs. 2 Satz 5 vorgesehene Möglichkeit, entsprechend weniger Stellen zur Besetzung mit Frauen vorzusehen, falls nicht qualifizierte Frauen zur Verfügung stehen, ist in einigen Gleichstellungsplänen oberster Bundesbehörden vorgesehen. Im nachgeordneten Geschäftsbereich und im mittelbaren Bundesdienst war dies allerdings eher selten.

Teilweise wurden im Bereich der Führungsfunktionen niedrigere Quoten festgelegt, weil die Bewerberinnenlage zur Erfüllung einer 50-prozentigen Quote nicht ausreichend war.[231] In Einzelfällen der Neubesetzung von Referatsleitungsstellen wurde von der Grundregel des § 11 Abs. 2 Satz 3 BGleiG abgewichen, da diese nicht realisierbar war.[232]

Auch im Bereich des mittelbaren Bundesdienstes wurden in einzelnen Dienststellen[233] je nach Hierarchiestufe unterschiedliche Quoten für die Wiederbesetzung der altersbedingt und daher absehbar freiwerdenden Führungspositionen festgelegt.[234]

4.9.1 Erfahrungen mit dem Instrument Gleichstellungsplan

Sind Anpassungen des Planes an aktuelle Entwicklungen erfolgt? Wenn ja, in welchen Zeitabständen?

Sind aus Ihrer Sicht die neuen Vorgaben (Regelanpassung nach zwei Jahren, bei Bedarf nach einem Jahr) praktikabel?

Die obersten Bundesbehörden, die bereits über entsprechende Erfahrungen verfügen, halten eine Regelanpassung nach zwei Jahren für die Ministerien und den nachgeordneten Geschäftsbereich überwiegend für praktikabel und ausreichend.[235] Dies gilt überwiegend auch für den mittelbaren Bundesdienst.[236]

Sofern kürzere Fristen ausdrücklich abgelehnt wurden[237], spielt insbesondere der erhebliche Arbeitsaufwand für die Aktualisierung des Gleichstellungsplans eine Rolle. Teilweise wird die Erstellung eines Gleichstellungsplans alle vier Jahre ohne Aktualisierungspflicht befürwortet[238] unter Hinweis auf die ohnehin ständig erforderliche Erfolgskontrolle, die notwendige Anpassungen auch ohne formale Verpflichtung zur Aktualisierung erforderte.[239]

Inwieweit konnten die Ziele des Planes umgesetzt werden?

Im Bereich der obersten Bundesbehörden konnten quantitative Ziele der Gleichstellungspläne nicht immer[240] oder nur in geringem Umfang erreicht werden[241]. Im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf konnten die Zielvorgaben – sofern vorhanden – in weiten Teilen bzw. weitestgehend umgesetzt werden.[242] Teilweise konnten

---

[223] Im Gleichstellungsplan des BMF heißt es: „Eine Verringerung des Frauenanteils in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, ist zu vermeiden … Frauenanteil in diesen Bereichen zum Ende des Gleichstellungsplanes darf nicht wegen Stellenabbau unter den Frauenanteil zu Beginn des Gleichstellungsplanes gesunken sein.“

[224] Im Gleichstellungsplan des BMFSFJ wird Vorgabe des § 11 Abs. 3 BGleiG insoweit berücksichtigt, als in Bereichen mit Unterrepräsentanz alle oder die weit überwiegende Zahl frei werdender Stellen für die Besetzung mit Frauen vorgesehen wird, so dass sich noch ergebende Einsparauflagen nicht zu einem Absinken des Frauenanteils führen werden.

[225] so im nachgeordneten Bereich des BMF, auch Bundesbank (bis zur Aktualisierung in 2004)

[226] So insbesondere im BMVG, das auf die eingeschränkte allgemeine Strukturentwicklung im Zusammenhang mit der Umstrukturierung der Bundeswehr hinweist.

[227] BMGS

[228] BMZ, ähnlich auch BMJ.

[229] z. B. im BMF

[230] Im BPA: nur im höheren Dienst von 40,3 auf 40,1 Prozent.

[231] So im BPA, im AA und im BMVg (auch nachgeordneter Bereich); die BT-Verw. hat eine entsprechende Abweichungs-Regelung in die aktualisierte Fassung des Gleichstellungsplans aufgenommen, im nachgeordneten Bereich von BMJ und BMF
Im Gleichstellungsplan des BMF wurden für den Zeitraum 2002 bis 2005 Quoten von 20Prozent für neu zu besetzende und frei verfügbare Referatsleitungsstellen festgelegt. Tatsächlich konnten im Berichtszeitraum insgesamt 17,39 Prozent der neu zu besetzenden Referatsleitungsstellen mit Frauen besetzt werden.

[232] so im BMVBW, ähnlich BRH

[233] im Geschäftsbereich BMF, im Ergebnis wohl auch in der Bundesbank seit Einfügung von Zielvorgaben im Rahmen der Aktualisierung in 2004.

[234] Keine aussagekräftigen Aussagen liegen für den Bereich der Betriebskrankenkassen vor.

[235] so ausdrücklich BT-Verw., BR-Verw., BKM, AA, BMI, BMJ (auch Geschäftsbereich), BMVg, BMFSFJ, BMGS, BMU, BMBF, BMZ.

[236] Dienststellen der BKM, BMF, verschiedene Regionaldirektionen der Bundesagentur für Arbeit, BIBB und Bundesbank

[237] von BT-Verw., BMF, BMVg, BMFSFJ, BMGS, BND,.

[238] BMF (auch Geschäftsbereich) und BK, wohl auch Bundesbank (a. A. GB)

[239] so ausdrücklich BMF

[240] BT-Verw.

[241] BRH, BR-Verw.: Frauenanteil oberhalb A 15 konnte gesteigert werden.

[242] so bei BKM, BPA, BMF, BMWA, BMVg, BMGS, BMZ.

wesentliche Verbesserungen[243] oder zumindest Verbesserungen in Teilbereichen[244] erreicht werden.

Im nachgeordneten Bereich konnten die Dienststellen die Umsetzung der Zielvorgaben teilweise erreichen[245], insbesondere im Handlungsfeld Vereinbarkeit von Familie und Berufstätigkeit.[246] Auch hier verhinderten aber u. a. Umstrukturierungen[247], Stelleneinsparungen[248] oder auch eine zu geringe Zahl von Bewerberinnen[249] in einigen Fällen die Erreichung der quantitativen Ziele der Gleichstellungspläne. Zum Teil fehlt es auch noch an Daten und Erfahrungen.[250]

Auch im mittelbaren Bundesdienst konnten in einigen Bereichen die Vorgaben der Gleichstellungspläne gut bzw. weitestgehend umgesetzt werden.[251] Häufig fehlten noch Erfahrungen und Evaluierungen, da die Pläne noch „jung“ sind oder noch gar nicht bestanden.[252]

Falls die Umsetzung der Ziele nicht möglich war, welche Gründe gab es hierfür? Wurden diese im nächsten Plan oder bei der Anpassung dargelegt?

Die obersten Bundesbehörden, die die Umsetzung der Ziele bereits evaluiert haben, haben folgende Rückmeldungen gegeben.

Zum Teil konnten die Ziele hinsichtlich einer Erhöhung des Frauenanteils in bestimmten Bereichen nicht erreicht werden, da entweder nach Inkrafttreten des Gleichstellungsplans keine entsprechenden Positionen zu besetzen waren[253] oder für zu besetzende Funktionen nicht genügend Bewerberinnen zur Verfügung standen[254].

Teilweise wurden auch organisatorische und personelle Veränderungen[255] oder dem aufgrund der Stelleneinsparungen fehlenden personellen Gestaltungsspielraum eine maßgebliche Rolle zugesprochen. Hinzu kommt, dass Abteilungsleitungspositionen regelmäßig auf der Grundlage einer politischen Entscheidung besetzt werden.[256]

Vereinzelt wurde als Begründung für die nur geringe Zielerreichung die Vermutung geäußert[257], dass geschlechterspezifische Benachteiligungen aus der Sicht der Dienststelle und ihrer Beschäftigten keine Relevanz hätten und sie daher die Ziele des Gleichstellungsplans nicht intensiv verfolgten. Die Vermutungen konnten nicht substantiiert werden.

Neben dem Gesichtspunkt, dass gleichstellungspolitische Ziele nicht für wesentlich bzw. vorrangig gehalten werden, haben einige Gleichstellungsbeauftragte aus dem nachgeordneten Bereich auch den hohen Arbeitsaufwand für die Personalabteilungen und die Kürze der Fristen als Gründe für eine nur zögerliche Umsetzung der Ziele der Gleichstellungspläne genannt.[258]

In einigen obersten Bundesbehörden[259] und Dienststellen des nachgeordneten Bereichs[260] wurden die Gründe auch im nächsten Gleichstellungsplan bzw. im Rahmen der Aktualisierung genannt bzw. werden zukünftig noch genannt werden.

Im mittelbaren Bundesdienst stehen die Evaluation und Anpassung der Gleichstellungspläne noch aus. Die Erhöhung des Frauenanteils bei Planstellen in Bereichen, in denen diese unterrepräsentiert sind, ist häufig schwierig, weil Planstellen abgebaut werden und insbesondere im gehobenen Dienst nur ein geringer Altersabgang zu verzeichnen ist. Der gehobene Dienst der Betriebskrankenkassen hat einen Frauenanteil von über 62 Prozent. Die Fragen zur Umsetzung von Gleichstellungsplänen und deren Anpassungen konnten von den 42 Betriebskrankenkassen nicht bzw. nicht aussagekräftig beantwortet werden. Hierbei muss beachtet werden, dass die Betriebskrankenkassen keinen klassischen Behördenaufbau besitzen und die orginäre Aufgabe der Krankenkassen im Sozialversicherungsbereich liegen, so dass der Verwaltungsbereich sehr enge Personalressourcen hat. Für die Betriebskrankenkassen gilt das Bundesgleichstellungsgesetz erst seit Einführung der Gleichstatistikverordnung, da sie erst ab diesem Zeitpunkt die Erehebungen durchführen mussten.

Bei nachgeordneten Dienststellen: Erfolgte die Mitteilung der Gründe für die Nichtumsetzung des Planes an die höhere Dienststelle?

---

[243] BPA, AA, BVerfG

[244] Im BMBF konnten beispielsweise die geforderten Abteilungsleitungspositionen nicht mit Frauen besetzt werden, die Ziele für Unterabteilungsleitungen konnten hingegen erreicht werden. Bei den Referatsleitungspositionen wurden statt 22 nur 18 Stellen frei, die zur Hälfte mit Frauen und Männern nachbesetzt werden konnten.

[245] BND, nachgeordnete Bereiche von BKM, BMJ, BMF, BMWA

[246] Geschäftsbereich BMGS

[247] Geschäftsbereich BMF

[248] Geschäftsbereich BMVEL

[249] Geschäftsbereiche BMJ, BMVBW

[250] Geschäftsbereich BMI, BMJ, im Ergebnis auch BMWA

[251] BMF, BMWA: einige RD der BA, BMBF, insbesondere BIBB

[252] Bundesbank, DGIA, Bundesagentur für Arbeit

[253] so im BK, AA, BMZ

[254] so z. B. in der BT-Verw. im Handwerkerbereich oder IT-Bereich/Technischer Bereich und im BMZ im Bereich des einfachen Dienst und in Teilbereichen des mittleren Dienstes (z. B.Hausverwaltung, Botendienst, Registratur), im Bereich der BKM, und – im Ergebnis – auch im BMVBW, im den nachgeordneten Bereichen von BMGS und BMVBW

[255] Z. B. im BPA (Versetzung von 66 Mitarbeiter/innen zum AA infolge eines Kabinettbeschlusses). BMVg Änderung der Stellensituation insbesondere im Bereich der Sonderfachrichtungen, im nachgeordneten Bereich: Auswirkungen der Strukturreform: Unterbringung von sog. „Überhangpersonal“.

[256] Im BMBF konnten daher die Ziele des Gleichstellungsplanes im Hinblick auf die Erhöhung des Frauenanteils auf Abteilungsleitungsebene nicht erreicht werden.

[257] so seitens des BRH; aus der Sicht der GB des BRH liegt die Ursachen eher darin, dass die dafür verantwortlichen Entscheidungsträger und Entscheidungsträgerinnen anderen Zielen und Maßnahmen Priorität einräumten, so dass keine ausreichenden personellen Ressourcen für die Maßnahmen des Gleichstellungsplanes zur Verfügung standen.

[258] z. B. BAZ, BMVBW-Geschäftsbereich

[259] so ausdrücklich BT-Verw., BMVEL, BMZ.

[260] BND, Geschäftsbereiche BMJ, BMWA

Sofern bei den Obersten Bundesbehörden ein nachgeordneter Bereich besteht, wurde die Frage in der Regel[261] unter Hinweis auf die Eigenverantwortung der nachgeordneten Behörden für die Umsetzung der Zielsetzungen verneint.

Im mittelbaren Bundesdienst wird die Frage unter Hinweis auf das Selbstverwaltungsrecht und die Eigenverantwortung der Sozialversicherungsträger für die Umsetzung der Zielsetzungen beantwortet, wobei die Rechtsaufsicht die Sozialversicherungsträger auf die rechtliche Umsetzung hingewiesen hat und hinweist.

Welche Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung haben sich als besonders sinnvoll/wirkungsvoll erwiesen? – Bitte schildern Sie besonders nachahmungswürdige Beispiele. Welche Maßnahmen würden Sie nicht empfehlen?

Als wesentlich für einen Erfolg wurden aus den obersten Bundesbehörden und ihren Geschäftsbereichen die folgenden Faktoren genannt, die die inhaltliche Ausgestaltung des Gleichstellungsplans selbst betreffen, wie

- die Formulierung klarer Vorgaben, die die Personalführung zur ständigen Auseinandersetzung mit deren Umsetzung bzw. zur Rechtfertigung bei Nichterfüllung zwinge[262] und
- die Formulierung realistischer Ziele, d. h. keine überzogenen Forderungen[263],
- eine strikte Orientierung am Leistungsprinzip[264],
- die Bekanntgabe der Zielvorgaben durch Veröffentlichung des Gleichstellungsplanes.[265]

Darüber hinaus spielt die Erfüllung bestimmter Rahmenbedingungen aus der Sicht einer Vielzahl von obersten und nachgeordneten Bundesbehörden sowie von einigen Dienststellen des mittelbaren Bundesdienstes eine wesentliche Rolle. Zu diesen elementaren Rahmenbedingungen gehören:

- die entsprechend dem Top-Dow-Prinzip erforderliche Rückendeckung durch die Leitung,
- eine offene und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten in allen gleichstellungsrelevanten Bereichen[266], deren frühzeitige Einbindung[267], insbesondere deren Beteiligung an Vorstellungsgesprächen[268],
- die ständige Sensibilisierung und Schulung aller für Gleichstellungsfragen Verantwortlichen[269],
- regelmäßige Schulungen und Fortbildungen,
- gezielte Informationen und offene Diskussionen über das Thema Gleichstellung sowie die Nutzung moderner Medien wie das Intranet.[270]

In Einzelfällen haben auch organisatorische Maßnahmen die Zielerreichung innerhalb der Dienststelle unterstützt, z. B. konkrete Absprachen im Rahmen einer sog. Stellenklausurtagung.[271]

Als Beispiel dafür, wie wenig aufwändig und dennoch sinnvoll manche Maßnahmen sein können, ist die Ergänzung der Synopsen um Informationen über familienbedingte Beurlaubungen zu nennen, die sich im BMZ – als ganz konkrete Maßnahme im Zusammenhang mit Personalauswahlentscheidungen – sehr bewährt hat.

Als besonders wirkungsvoll sehen einige oberste Bundesbehörden[272] und nachgeordnete Behörden und Dienststellen des mittelbaren Bundesdienstes folgende konkrete Umsetzungsmaßnahmen an:

- flexible Arbeitszeitregelungen einschließlich der Zulassung besonderer Arbeitszeitmodelle[273],
- die Einrichtung von Telearbeitsplätzen[274] und
- die Besetzung von Entscheidungsgremien möglichst mit Männern und Frauen.[275]

Auch die folgenden Maßnahmen haben sich aus der Sicht einiger Dienststellen als effektiv für die Umsetzung der Ziele des Gleichstellungsplans und damit als wirkungsvoll für die Karriereplanung von Frauen erwiesen:

- die Einladung von mindestens 50 Prozent Frauen zu Vorstellungsgesprächen[276],
- Strukturänderungen im mittleren Dienst (Büroteamkonzept) und die daraus resultierende Schaffung von Höhergruppierungsmöglichkeiten (Verg.-Gr. Vc BAT) für Büroteamleitungen[277],

[261] Ausnahme: Im Geschäftsbereich des BMVg sind die Gleichstellungspläne und Aktualisierungen dem Ministerium vorzulegen. BKM plant eine Mitteilungspflicht bei der Fortschreibung der Gleichstellungspläne.
[262] BPrA, BMVg
[263] BPrA
[264] dto.
[265] BVerfG
[266] BMVEL, BKM
[267] BMVEL, BMF, BMFSFJ, BMVBW, jeweils auch deren Geschäftsbereich
[268] BMBF
[269] BKM, BMI-Geschäftsbereich, Bundesbank
[270] BMU, BMVBW, auch BMF – Geschäftsbereich
[271] Die Personalverwaltung des BMVBW legt zwei- bis dreimal jährlich in den so genannten Stellenklausurtagungen fest, wie viele Stellen aktuell zu vergeben sind. Die Vorgaben des Gleichstellungsplans werden hierbei besonders berücksichtigt. Die Stellenklausurtagungen haben sich aus Sicht des BMVBW besonders bewährt.
[272] BPA, BMU, BMBF
[273] z. B. im BMBF (Sabbatjahr/Ansparmodell zur Überbrückung der Schulferien, Zeitausgleich bis zu 24 Tagen pro Jahr) BND, im Geschäftsbereich BMI – Polizeivollzugsdienst –, Geschäftsbereiche BMJ, BMF(auch mittelbarer Bundesdienst), BMWA (auch BA), BMVEL (auch mittelbarer Bundesdienst), BMVg, BMGS (auch einige BKK, AOK), BMVBW, BMU, BMBF (BIBB)
[274] wie vor
[275] mittelbarer Bundesdienst (BMVEL)
[276] z. B.im BMBF, BMI – Geschäftsbereich, Bundesbank. Auch die Gleichstellungsbeauftragte des BMVEL sieht diese Maßnahmen als sehr sinnvoll an.
[277] BMBF

– die gezielte Ansprache und Beratung von Frauen z. B.bei konkreten Stellenausschreibungen[278] oder bei der beruflichen Weiterentwicklung und Fortbildung[279] sowie
– die Unterstützung bei der Bildung von Netzwerken von Frauen zur besseren gegenseitigen Information[280],
– ein unter Federführung der Gleichstellungsbeauftragten durchgeführtes Mentoringprojekt für junge Referentinnen.[281]

Weiterhin ist die Bedeutung von Beurteilungsrichtlinien für die Umsetzung von Gleichstellungszielen hervorzuheben. Es geht – im Zusammenhang mit der bevorzugten Berücksichtigung von Frauen bei Unterrepräsentanz – um die Frage der Feststellung der gleichen Eignung und Befähigung. Hier besteht die Gefahr von Beurteilungsverzerrungen, die durch die Verwendung eigenschaftsbezogener Kriterien (z. B. Durchsetzungsfähigkeit, Belastbarkeit), die eher Männern zugeschrieben werden, entstehen können. Auch sachfremde Erwägungen wie z. B. geringere zeitliche Präsenz und damit weniger Arbeitsleistung dürfen nicht in die Beurteilung einfließen.[282]

Diese Zusammenhänge hat das BMI thematisiert und darauf hingewiesen, dass in den neuen Beurteilungsrichtlinien ein entsprechender Hinweis enthalten sei. Auch wurden zu den Beurteilungskriterien mehrere Kriterien hinzugefügt, die im weiteren Sinne zu „sozialer Kompetenz“ zählen. Durch die Formulierung von „Ankertexten“ je Leistungskriterium für ausgewählte Noten, die die Leistung umschreiben, soll u. a. diskriminierenden Wertungen vorgebeugt werden.

Als besonders sinnvoll nennen einige Dienststellen auch Maßnahmen im Zusammenhang mit Kinderbetreuung.[283]

Vereinzelt wird die Einführung einer Sprechstunde für die Gleichstellungsbeauftragte nicht als sinnvolle Umsetzungsmaßnahme angesehen.[284] Eine nähere Begründung fehlte.

Im Bereich des mittelbaren Bundesdienstes bezogen sich die Betriebskrankenkassen zur Frage nach sinnvollen Maßnahmen zur Gleichstellung auf Coaching-Programme für weibliche Führungskräfte, die Einführung von Telearbeit und regelmäßige Besprechungen zwischen der Gleichstellungsbeauftragten, dem Vorstand und der Personalverwaltung.

4.10 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit, §§ 12 ff. BGleiG

4.10.1 Arbeitszeit(flexibilisierung), organisatorische Rahmenbedingungen, § 12 BGleiG

Welche Rahmenbedingungen werden den Beschäftigten angeboten, um Familie und Erwerbstätigkeit besser zu vereinbaren?

Es besteht kein festgelegter Fundus von Rahmenbedingungen in den obersten Bundesbehörden, ihren nachgeordneten Geschäftsbereichen und dem mittelbaren Bundesdienst.

Zu dieser Frage werden genannt[285] die Bereitstellung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten[286], die Flexibilisierung der Arbeitszeit einschließlich Teilzeit- und Telearbeit und großzügiger Genehmigungspraxis[287] sowie Maßnahmen zur Erleichterung der Wiedereingliederung nach familienbedingter Beurlaubung[288].

Welche Arbeitszeitmodelle werden praktiziert?

Die obersten Bundesbehörden und der nachgeordnete Bundesdienst ermöglichen ihren Beschäftigten eine flexible und den individuellen Bedürfnissen angepasste Arbeitszeitgestaltung. Der Grad der Flexibilisierung variiert allerdings zwischen den Behörden.

Bis auf BK[289] und BPrA[290] ist die Arbeitszeit in allen obersten Bundesbehörden flexibilisiert (gleitende Arbeitszeit). Häufig[291] wird jede arbeitszeitrechtlich mögliche Form von Teilzeitarbeit praktiziert mit jeder gewünschten Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage bzw. Wochentagskombinationen. D. h. neben den klassischen Modellen der 5-Tage-Woche mit reduzierter Arbeitszeit gibt es zahlreiche andere Modelle mit Verteilung

[278] BMI, BMF, jeweils auch Geschäftsbereich
[279] BT-Verw.; BPA;
[280] BT-Verw.
[281] BT-Verw.
[282] Weitere Informationen dazu auf der Website des GenderKompetenz-Zentrums, www.genderkompetenz.info. Die Ergebnisse einer Fachtagung zu diesem Thema sind bei http://www.genderkompetenz.info/zentrum/angebote/veranstaltungen/fachgespraeche/ zusammengefasst.
[283] z. B.: AA: Ausbau der Kindertagesstätte von einer Institution zur vorübergehenden Aufnahme von Rückkehrerkindern zu einer Betreuungsstätte, in der Kinder (insbesondere von allein erziehenden und voll berufstätigen Müttern) für die Dauer ihrer Kindergartenzeit bzw. Standzeit der Eltern im Inland aufgenommen werden;
BMF: Erstattung Kinderbetreuungskosten (auch mittelbarer Bundesdienst), BMWA (auch BA), BMVEL (auch mittelbarer Bundesdienst), BMGS (auch einige BKK, AOK), so auch Bundesbank
[284] so ausdrücklich die BT-Verw.
[285] Es ist zu vermuten, dass diese Rahmenbedingungen aber auch von anderen Behörden geboten werden, die hier nicht konkret geantwortet haben.
[286] BT-Verwaltung, BMI (einschl. Geschäftsbereich), BMZ
[287] BT-Verw., BR-Verw.; BMZ, BMJ(BVerwG), BMVg, BMGS, BMVBW, BMU – jeweils auch Geschäftsbereich –, Bundesbank, s. dazu auch Antworten auf die folgende Frage, S. 62.
[288] BPA; BMI, BMGS – jeweils Geschäftsbereich. Die Bundesbank nennt hier insbesondere die vorrangige Berücksichtigung von Beschäftigten, die die vorzeitige Rückkehr aus Elternzeit oder vorzeitige Erhöhung ihrer Arbeitszeit beantragen und den Verzicht auf die feste Besetzung einer Stelle innerhalb von vier Monaten nach Ablauf der Mutterschutzfrist, sofern nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen.
[289] BK: Verschiedene Teilzeitmodelle nur mit festen Arbeitszeiten zwischen 15 und 35 Wochenstunden für den einfachen und mittleren Dienst.
[290] BPrA: Vollzeit und Teilzeit nur mit festen Arbeitszeiten möglich.
[291] So in der BT-Verw, beim BVerfG, bei der BKM, beim BPA, AA, BMI, BMF, BMVg, BMFSFJ (hier auch Teilzeitbeschäftigung an einem Tag pro Woche möglich), BMGS, BMVBW, BMU. Weitestgehende Flexibilisierung ohne allgemeine Vorgaben auch im BMJ, im BMVEL, im BMZ und beim BRH. Dies gilt entsprechend für die nachgeordneten Behörden.

der Arbeitszeit auf die Wochentage, teilweise auch im wochenweisen Wechsel. Dies führt dazu, dass eine Vielzahl von Arbeitszeitmodellen existiert.

In einzelnen obersten Bundesbehörden bestehen Vorgaben hinsichtlich der wöchentlichen Mindeststundenzahl oder der Mindestzahl der Wochenarbeitstage.[292]

Auch im Bereich der nachgeordneten Bundesbehörden und des mittelbaren Bundesdienstes besteht eine weitgehende Arbeitzeitflexibilisierung.[293]

Einige oberste Bundesbehörden heben auch die Telearbeit als eine besondere Form der Arbeitszeitgestaltung hervor, die sie ebenfalls anbieten.[294] Dies gilt auch für viele Behörden des nachgeordneten Bereichs[295] und des mittelbaren Bundesdienstes.

Teilweise wurden hier im Berichtszeitraum modellhaft auch neue Wege beschritten, z. B. eine weitgehende Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort mit Ersatz der Kernarbeitszeit durch Servicezeit, mit Ausweitung der Rahmenarbeitszeit, mit längeren Abrechnungszeiträumen und höheren übertragbaren Gleitzeitguthaben.[296]

Welche organisatorischen und/oder personellen Maßnahmen wurden getroffen, um sicherzustellen, dass mit der Reduzierung der Arbeitszeit auch eine Reduzierung des Arbeitsumfangs erfolgt?

Die obersten Bundesbehörden und die nachgeordneten Geschäftsbereiche bemühten sich in der Regel, die Reduzierung der Arbeitszeit hauptsächlich durch organisatorische, weniger durch personelle Maßnahmen zu kompensieren. Erschwert wurden diese Bemühungen allerdings häufig durch die Einsparauflagen.

Häufig angewandte organisatorische Kompensationsmaßnahmen waren beispielsweise die Nachbesetzung der freien Stellenanteile[297] bzw. die Einstellung einer Aushilfskraft[298], die zum Teil davon abhängig gemacht wurde, dass mindestens ½ Stelle zu besetzen war[299]. Diese Stellenbesetzung erfolgte – wenn möglich – auch durch Arbeitszeiterhöhungen anderer Teilzeitkräfte.[300]

Diese großzügige Bewilligungspraxis führte beim Stellenplan und bei der Aufgabenorganisation zu der Konsequenz, dass es aufgrund der weitgehenden Nutzung von Stellenbruchteilen im Einzelfall zu sehr unübersichtlichen und komplizierten Gestaltungen hinsichtlich der Arbeitsorganisation und Arbeitsvertragsgestaltung kommen konnte.[301]

Andere organisatorische Maßnahmen, die in vielen obersten und nachgeordneten Bundesbehörden zur Entlastung der Teilzeitkräfte angewandt wurden, sind die Anpassung und Umverteilung der Aufgaben[302], die Neuorganisation der Arbeitsabläufe und –inhalte in Abstimmung zwischen Vorgesetzten und Organisationsreferat[303], die Aktualisierung von Tätigkeitsbeschreibungen/-bewertungen und die entsprechende Änderung des Geschäftsverteilungsplans[304] oder auch eine veränderte Prioritätensetzung.[305]

Teilweise wurde der Aufgabenumfang reduziert – bzw. es wurden Aufgaben verlagert.[306] Eine flankierende Personalmaßnahme für den Fall, dass eine Umverteilung der Aufgaben nicht zum Ziel führte, war hier auch die Umsetzung der Teilzeitkraft.[307]

Manche Behörden beließen es bei einer Organisationsüberprüfung[308], ggf. mit Anpassung des Dienstpostens.[309] In Einzelfällen waren keine organisatorischen Änderungen erforderlich, wenn z. B. in der Regel ein Arbeitsplatz auf zwei Halbtagskräfte aufgeteilt wurde.[310]

Teilweise musste die Arbeitszeitreduzierung in der betroffenen Arbeitseinheit sowohl von der Teilzeitkraft als auch von den Kolleginnen und Kollegen aufgefangen werden.[311]

Allgemein betont wurde die Rolle der Führungskräfte, denen für die Organisation der Arbeit in ihrem Zuständigkeitsbereich eine maßgebliche Verantwortung zugeschrie-

---

[292] Bei der BR-Verw. sind Teilzeitmodelle mit 20, 30 und 32,5 Wochenstunden möglich. Im BMWA können die Beschäftigten ihre Teilzeit innerhalb einer Spannbreite von 20 Prozent bis 94 Prozent der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auswählen. Das BMBF bietet Arbeitszeitmodelle ab einer Wochenstundenzahl von 15 Stunden aufwärts, bei besonderer Begründung ab 12 Stunden aufwärts.

[293] so ausdrücklich im Bereich von BKM, BMI, BMJ, BMF, BMWA, BMVEL, BMVg, BMFSFJ, BMGS (auch AOK, IKK), BMVBW, BMU, BMBF (BIBB), Bundesbank. Im Bereich der Betriebskrankenkassen bieten knapp 40 Prozent Teilzeitmodelle an. Vier Kassen bieten Telearbeit an.

[294] z. B. BT-Verw, AA, BMGS, BRH, BPA – als Pilotprojekt

[295] Im mittelbaren Bundesdienst des BMF wird z. B. auch „Teleheimarbeit pur" praktiziert.

[296] im Geschäftsbereich des BMI, im mittelbaren Bundesdienst des BMF

[297] So BKM (nach Ausschreibung, auch nachgeordneter Bereich und mittelbarer Bundesdienst), BMI (auch Geschäftsbereich), BMVg, BMGS, BMVBW (Geschäftsbereich) auch BMBF, auch nachgeordneter Bereich von BMI,

[298] BR-Verw., BMVBW, BMVEL (Geschäftsbereich); BMWA (BA, einige RD)

[299] BMVEL, BMVBW

[300] BMVEL (auch Geschäftsbereich), BMF (mittelbarer Bundesdienst), auch BVerfG, BMWA (BA, einige RD)

[301] Auf diese Konsequenz hat ausdrücklich das BMU hingewiesen.

[302] So bei der BT-Verw., BKM, BMI (auch Geschäftsbereich), BMJ (auch Geschäftsbereich), BMF (auch Geschäftsbereich und mittelbarer Bundesdienst), BMBF, BMWA (auch Geschäftsbereich, auch BA: einige RD), BMVEL (auch Geschäftsbereich), BMVg (Geschäftsbereich), BMFSFJ, BMGS (auch Geschäftsbereich), BMVBW (auch Geschäftsbereich), BMU, BMBF, BMZ

[303] BMWA, BPA

[304] BMF (Geschäftsbereich)

[305] So bei BKM

[306] so insbesondere bei BKM (Geschäftsbereich), im BMI (auch Geschäftsbereich), BMJ und BMF (auch nachgeordneter Bereich, BMWA (nachgeordneter Bereich), BMVEL (Geschäftsbereich), BMVg (Geschäftsbereich), BMGS (Geschäftsbereich), BMVBW (Geschäftsbereich)

[307] BMI, BMJ

[308] BPrA

[309] z. B. ausdrücklich BMVBW (Geschäftsbereich)

[310] AA

[311] so ausdrücklich im BMU, im BMVEL und im BMFSFJ, die darauf hinweisen, dass wg. extremer Einsparauflagen eine vollständige Umverteilung/Entlastung im vollen Umfang der Arbeitszeitreduzierung nicht immer möglich ist.

ben wurde.[312] Die Vorgesetzten wurden in fast allen obersten Bundesbehörden schon in die Entscheidung über die Bewilligung von Teilzeit und eines bestimmten Modells eingebunden. Ihnen wurde die Verantwortung für die Entlastung der Teilzeitkraft übertragen. Dazu gehörte auch die interne Umverteilung der Arbeit innerhalb der Arbeitseinheit.

Auch im mittelbaren Bundesdienst war die Praxis zur Kompensation von Arbeitszeitreduzierungen sehr ähnlich: Umstrukturierungen, Änderungen des Aufgabengebietes – auch über die Fachaufsicht der Dienstvorgesetzten – und ggf. freiwillige Erhöhung der Wochenarbeitszeit anderer Beschäftigter wurden vorgenommen.[313] Als problematisch wurde die Wahrnehmung der Fachaufsicht der Vorgesetzten angesehen.

Welche organisatorischen Schritte wurden unternommen, um die durch die Genehmigung von Teilzeitarbeit freigewordenen Stellenanteile wieder zu besetzen? Wie viel Prozent der Stellen wurden wieder besetzt?

Die Obersten Bundesbehörden, die Geschäftsbereiche und der mittelbare Bundesdienst ergriffen im Zusammenhang mit Arbeitszeitreduzierungen in der Regel[314] – nach Prüfung im Einzelfall – folgende organisatorische Maßnahmen:

Die Stellenanteile wurden (ggf. befristet) nachbesetzt, z. T. nach Ausschreibung[315], sofern dies im Hinblick auf die Dauer einer zeitlichen Befristung der Teilzeitbeschäftigung oder in Anbetracht des zeitaufwändigen Einstellungsverfahrens überhaupt möglich war.[316] Gelegentlich erfolgte die Nachbesetzung auch in anderen Arbeitseinheiten zur Abdeckung von Arbeitsspitzen.[317] Teilweise wurden die Stellenanteile im Rahmen der Topfwirtschaft zusammengefasst und nachbesetzt.[318]

In einigen obersten Bundesbehörden und in nachgeordneten Behörden wurden freie Stellenanteile insbesondere zur Erhöhung der Arbeitszeit anderer Teilzeitkräfte genutzt, ggf. auch nur vorübergehend[319].

Häufig mussten Stellenanteile auch zur Erbringung von Einsparauflagen und Kw-Vermerken genutzt werden[320]. Dies wurde als ein Faktor angesehen, der insgesamt zu einer höheren Belastung des Personals führt.[321]

Der Prozentuale Umfang der Nachbesetzung war nicht homogen, er differierte – soweit Prozentanteile im Einzelnen[322] genannt wurden – zwischen 50 Prozent[323] über 60 Prozent[324] und 90 Prozent[325] bis zu 100 Prozent[326].

Wie viele der beantragten Teilzeitarbeitsverhältnisse wurden genehmigt (absolut/prozentual und nach Frauen/Männern)?

Auch hier bestätigen die Rückmeldungen, dass die Bundesverwaltung hinsichtlich der Arbeitszeitmodelle sehr flexibel ist. Die Mehrzahl der Ressorts genehmigte alle gewünschten bzw. beantragten Arbeitszeitmodelle.[327] Zum Teil wurde nur in Einzelfällen abgelehnt[328], zum Teil war das Antragsvolumen gering.[329]

Die Prozentualen Anteile von Frauen und Männern differierten zwischen den Ressorts.[330] Hierbei waren z. T. auch Sonderentwicklungen zu berücksichtigen, die dazu führten, dass die Zahlenrelationen sich stark veränderten, ohne dass dies Rückschlüsse auf eine grundlegende Verhaltensänderung zuließe.

Besonderheiten bestanden – auf Grund der besonderen Aufgabenstellung und -Organisationsstruktur – im BK und im AA.

Im BK wurden alle beantragten Teilzeitarbeitsverhältnisse im mittleren und gehobenen Dienst genehmigt. Soweit Beschäftigte des höheren Dienstes Teilzeitarbeit wünschten, wurde ihnen die Rückkehr in ihr Stammres-

---

[312] so ausdrücklich in der BT Verw., in BMF, BMWA, BMFSFJ, BMGS, BMVBW, BMU, BMBF und BMZ, auch nachgeordnete Behörden, z. B. des BMI, des BMF, des BMFSFJ, des BMVBW und Dienststellen des mittelbaren Bundesdienstes, z. B.aus dem Bereich des BMF, des BMVEL

[313] Geschäftsbereich BKM, BMF, BMVEL, BMBF (DGIA, BIBB), BMGS (AOK; VdAK, IKK, DVKA, BKK-Bundesverband), BMWA (Bundesagentur für Arbeit) und Bundesbank

[314] Im BRH gibt es keine organisatorischen Maßnahmen zentraler Art. Es ist vielmehr den Organisationseinheiten (Prüfungsgebieten) überlassen, den Arbeitsaufwand (Prüfungen) an die zur Verfügung stehenden Ressourcen anzupassen.

[315] so im BPrA, in der BT-Verw., im BVerfG, im BK, – dort nur im einfachen/mittleren Dienst –, bei der BKM, im BPA, im AA, BMF, BMWA, BMVEL, BMVg (auch Geschäftsbereich), BMFSFJ, BMGS, BMU, und im BMBF

[316] Darauf hat BMI (Geschäftsbereich) hingewiesen.

[317] so im BMU, auch BMFSFJ (BAZ)

[318] so ausdrücklich BPrA, BMVBW, auch Geschäftsbereiche von BMI, BMJ, BMF, BMGS, BMVBW,

[319] ausdrücklich erwähnt von BMZ, BMJ (Geschäftsbereich), BMF (Geschäftsbereich, mittelbarer Bundesdienst), (BMWA: BA teilweise), BVerfG, BPA, BMI (auch Geschäftsbereich), BMVEL (Geschäftsbereich, mittelbarer Bundesdienst), BMFSFJ, BMGS (Geschäftsbereich), BMU

[320] Darauf haben BMVEL, BMFSFJ, BMGS, BMVBW, auch BMJ, BMVBW (Geschäftsbereich) hingewiesen. Auch das BMJ hat auf den laufenden Stellenabbau hingewiesen.

[321] Das BMJ ist der Auffassung, dass die höhere Belastung der Beschäftigten in einer Arbeitseinheit nicht durch die Bewilligung von Teilzeitarbeit verursacht, sondern durch die vorgegebenen Stelleneinsparungen.

[322] BMVBW (Geschäftsbereich): 35 Prozent bis 100 Prozent

[323] BMVEL

[324] BMI (Geschäftsbereich)

[325] BKM, BMWA (Geschäftsbereich: zwischen 80 und 90 Prozent), BMU (Geschäftsbereich: 92 bis nahezu 100 Prozent)

[326] AA, BMVg, BMFSFJ, BPrA, BR-Verw., BVerfG

[327] So ausdrücklich BPrA, BT-Verw.; BR-Verw.; BVerfG; BKM (auch Geschäftsbereich); BPA; BMI (Geschäftsbereich: 72 bis 100 Prozent), BMJ (auch Geschäftsbereich); BMF, BMWA(auch Geschäftsbereich), BRH, BMVEL (auch Geschäftsbereich, mittelbarer Bundesdienst); BMVg, BMBF, BMFSFJ (davon 51 Frauen und acht Männer, auch Geschäftsbereich, BMZ – davon 82 Frauen und 17 Männern; BMGS (auch Geschäftsbereich, mittelbarer Bundesdienst), BMU

[328] mit Einschränkungen: BMVBW und BMGS (Geschäftsbereich) hier: je 1 Ablehnung, mit kleinen Abstrichen auch BMVBW, BMF (jeweils Geschäftsbereich, mittelbarer Bundesdienst)

[329] BMVg

[330] Die Aussagekraft der Zahlen wird teilweise dadurch beeinträchtigt, dass manche Dienststellen auch Anträge auf Altersteilzeit einbezogen haben (s. BMF Geschäftsbereich). Im BMF ist folgende Entwicklung zu verzeichnen: 2001/2002: 38 Frauen (92,7 Prozent) drei Männer (7,3 Prozent); 2002/2003: 96 Frauen (95,0 Prozent) fünf Männer (5 Prozent); 2003/2004: 97 Frauen (89,0 Prozent) zwölf Männer (11 Prozent).

sort unter der Prämisse ermöglicht, dort in Teilzeit beschäftigt zu werden. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass Teilzeitarbeit im höheren Dienst im Bundeskanzleramt aufgrund der besonderen Aufgabenstellung und Struktur – es handelt sich überwiegend um Kleinstreferate mit selten mehr als drei Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern – des Bundeskanzleramtes nicht möglich ist.

Im AA wurden alle Anträge auf Teilzeitarbeitsverhältnisse genehmigt, soweit der Einsatz im Inland erfolgte. Gleiches galt für Teilzeit zur Betreuung volljähriger Kinder in besonderen Härtefällen sowie Teilzeit, um dem/der nicht im Auswärtigen Amt tätigen (Ehe-)Partner/in eine eigene berufliche Tätigkeit zu ermöglichen. Im Ausland ist Teilzeit – mit Ausnahme des praktizierten „Job-Sharings“ von Ehe- und Lebenspartnern – aus organisatorischen und haushalterischen Erwägungen nur in Ausnahmefällen möglich.

Im mittelbaren Bundesdienst einschließlich der Betriebskrankenkassen konnten in den meisten Geschäftsbereichen nahezu 100 Prozent der beantragten Teilzeitarbeitsplätze genehmigt werden. Hier war das Interesse von männlichen Beschäftigten ausgesprochen gering.[331]

Wurde a) Teilzeitarbeit, b) Telearbeit, c) Teilzeitarbeit mit Telearbeit kombiniert

– *im gehobenen Dienst*

– *im höheren Dienst und*

– *bei Leitungsfunktionen*

angeboten und ausgeübt?

[331] so Rückmeldung aus BMBF (BIBB, DGIA), BMWA (Bundesagentur für Arbeit, einige RD)

Legende:
X: wird angeboten;
Zahl: Anzahl der Beschäftigten

	Teilzeit	**Telearbeit**	**Teilzeit und Telearbeit kombiniert**
BPrA			
Gehobener Dienst	–	–	–
Höherer Dienst	–	–	X
Leitungsfunktion	–	–	–
BT-Verw.			
Gehobener Dienst	X	X	X
Höherer Dienst	X	X	X
Leitungsfunktion	X	X	X
BR-Verw.			
Gehobener Dienst	5	2	0
Höherer Dienst	0	0	0
Leitungsfunktion	0	0	0
BVerfG			
Gehobener Dienst	X	–	–
Höherer Dienst	X	–	–
Leitungsfunktion	X	–	–
BK			
Gehobener Dienst	X	–	–
Höherer Dienst	X	–	–
Leitungsfunktion	–	–	–

	Teilzeit	Telearbeit	Teilzeit und Telearbeit kombiniert
BKM			
Gehobener Dienst	X	X	X
Höherer Dienst	X	X	X
Leitungsfunktion	X	X	X
BPA			
Gehobener Dienst	X	X	X
Höherer Dienst	X	X	
Leitungsfunktion	–	–	–
AA			
Gehobener Dienst	X	X	X
Höherer Dienst	X	X	X
Leitungsfunktion	–	–	–
BMI			
Gehobener Dienst	X	X	X
Höherer Dienst	X	X	X
Leitungsfunktion	X	X	X
BMJ			
Gehobener Dienst	X	X	X
Höherer Dienst	X	X	X
Leitungsfunktion	X	X	X
BMF			
Gehobener Dienst	X	X	X
Höherer Dienst	X	X	X
Leitungsfunktion	X	X	x
BMWA			
Gehobener Dienst	X	X	X
Höherer Dienst	X	X	X
Leitungsfunktion	X	X	x
BMVEL			
Gehobener Dienst	X	X	X
Höherer Dienst	X	X	X
Leitungsfunktion	X	X	–

	Teilzeit	**Telearbeit**	**Teilzeit und Telearbeit kombiniert**
BMVg			
Gehobener Dienst	X	X	X
Höherer Dienst	X	X	X
Leitungsfunktion	X	–	–
BMFSFJ			
Gehobener Dienst	X	X	X
Höherer Dienst	X	X	X
Leitungsfunktion	–	–	X
BMGS			
Gehobener Dienst	X	X	X
Höherer Dienst	X	X	X
Leitungsfunktion	X	X	X
BMVBW			
Gehobener Dienst	X	–	–
Höherer Dienst	X	X	X
Leitungsfunktion	X	–	–
BMU			
Gehobener Dienst	X	X	x
Höherer Dienst	X	X	x
Leitungsfunktion	X	x	x
BMBF			
Gehobener Dienst	X	X	X
Höherer Dienst	X	X	X
Leitungsfunktion	X	X	X
BMZ			
Gehobener Dienst	X	X	X
Höherer Dienst	X	X	X
Leitungsfunktion	X	–	–
BRH			
Gehobener Dienst	X	X	–
Höherer Dienst	X	X	–
Leitungsfunktion	–	–	–

4.10.2 Teilzeitbeschäftigung, § 13 BGleiG

Wie lange dauerte die durchschnittliche Wartezeit bei der Rückkehr von Teilzeit- zu Vollzeitarbeit, wenn die Teilzeit nicht befristet war? Hat sich die Anzahl der Beurlaubungen oder Arbeitszeitreduzierungen, die zur Vermeidung von Wartezeiten befristet vereinbart wurden, nach Einführung der entsprechenden Hinweispflicht in § 13 Abs. 2 S. 1 erhöht (geschätzter Prozentsatz)?

Die Erfahrungen der Obersten Bundesbehörden, der Behörden im Geschäftsbereich und der Dienststellen im mittelbaren Bundesdienst variieren je nach Stellensituation.

Teilweise wurde Teilzeitarbeit grundsätzlich – insbesondere im Beamtenbereich[332] – nur befristet gewährt, sodass keine Wartezeiten entstehen.

Sofern Teilzeit unbefristet vereinbart wurde, war die Situation sehr unterschiedlich. Während in manchen Ressorts fast immer wunschgemäß aufgestockt werden konnte[333], waren in anderen Ressorts mehr oder minder lange Wartezeiten zwischen drei Monaten und mehr als einem Jahr in Kauf zu nehmen.[334] In einigen Ressorts war es aufgrund von Stelleneinsparungen und einer vorrangigen Unterbringung von sog. „Überhangpersonal“ schwierig bzw. nur in Ausnahmefällen möglich, zur Vollzeitbeschäftigung zurückzukehren.[335]

Aufgrund der schwierigen Stellensituation wurde vermutet, dass sich die Wartezeiten für Aufstockungen nach unbefristeter Teilzeit eher verlängern werden.

Eine signifikante Erhöhung der Zahl der befristeten Beurlaubungen oder Arbeitszeitreduzierungen nach Einführung der Hinweispflicht in § 13 Abs. 2 S. 1 BGleiG ist überwiegend nicht eingetreten bzw. nicht feststellbar.[336]

4.11 Beruflicher Wiedereinstieg, § 14 Abs. 2 BGleiG

4.11.1 Angebote in den Dienststellen

Durch welche Maßnahmen wurden den Beurlaubten die Verbindung zum Beruf und der

berufliche Wiedereinstieg erleichtert?

- *Information über das Fortbildungsangebot*
- *Möglichkeit der Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen*
- *Sonstiges*

Die obersten Bundesbehörden und ihre nachgeordneten Behörden und Dienststellen des mittelbaren Bundesdienstes haben in unterschiedlichem Maße eine Palette von Informationen und Unterstützungsmaßnahmen angeboten, um den Kontakt zur Dienststelle aufrecht zu erhalten und die Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit zu ermöglichen.

Die meisten obersten Bundesbehörden und ihre nachgeordneten Dienststellen hielten ihre beurlaubten Beschäftigten durch die – teilweise gesonderte – Übersendung dienstlicher Informationen über neueste Entwicklungen in den Häusern, über Stellenausschreibungen und Fortbildungsangebote auf dem Laufenden.[337]

In fast allen Dienststellen bestand für sie auch grundsätzlich die Möglichkeit, an Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen. Zu den Maßnahmen, die die obersten Bundesbehörden darüber hinaus überwiegend anboten, gehörte auch die Teilnahme an dienstlichen Veranstaltungen, z. B. an Personalversammlungen[338] oder an Referatsbesprechungen[339]. Teilweise wurden sog. „Kontakthalteprogramme“ angeboten.[340] Eine weitere Möglichkeit, die praktiziert wurde, war die Einrichtung einer „Informationsstelle“.[341]

Intensivere Kontaktmöglichkeiten zum Dienst wurden den Beurlaubten durch das Angebot zur Urlaubsvertretung geboten.[342]

Von einigen Ministerien wurde ergänzend das Instrument des Personalgesprächs[343], auch in Form des Rückkehrge-

[332] so im BMF, BMVg (jeweils Geschäftsbereich, hier insbesondere im Beamtenbereich), in der Regel auch im BMVEL (Geschäftsbereich)

[333] so im BK, BMF, AA, BMBF, BRH, BMI (Geschäftsbereich) und überwiegend auch im mittelbaren Bundesdienst, z. B. BKM, BMVEL, BMGS,

[334] Zahlen beruhen häufig auf Schätzungen. Entsprechende Daten sind z. T. nicht erhoben worden, so ausdrücklich BKM, BA.

[335] so ausdrücklich BMF ausschließlich für Tarifbereich (Geschäftsbereich), BMVg (Geschäftsbereich), BMGS (Geschäftsbereich), hier ist sie teilweise bei Büro und Schreibkräften ausgeschlossen, ähnliche Problematik auch bei der Bundesbank

[336] so ausdrücklich BMF, BMVEL (BMVEL) BMGS (Geschäftsbereich)Ausnahme nur im Bereich der Bundesbank: hier hat sich die Zahl der befristeten Anträge um 50 Prozent bis 60 Prozent seit Einführung der Hinweispflicht erhöht.

[337] Im BK, BKM (auch Geschäftsbereich), BPA, BT-Verw., der BR-Verw., AA, BMI (auch Geschäftsbereich), BMF (auch Geschäftsbereicht), BMVEL, BMFSFJ, BMGS, BMVBW, BMBF, BMU (Geschäftsbereich).

[338] BR-Verw.

[339] BT-Verw.

[340] Programm des BMWA beinhaltet spezielle Informationsveranstaltungen für Beurlaubte (zweimal jährlich auf Einladung des Personalreferats); Themen: organisatorische Veränderungen, Fortbildungsmöglichkeiten und sonstige Neuigkeiten, für die Beurlaubten Möglichkeiten zur Kontaktpflege und zu Orientierungsgesprächen mit dem Personalreferat. BMI (Geschäftsbereich): Verpflichtung der Vorgesetzten, festgelegt im Gleichstellungsplan Beispiel aus dem mittelbaren Bundesdienst: „Drei-Phasen-Konzept“ der BA, vor Wiedereinstieg u. a. Klärung der Kontaktpflege, Maßnahmen der Informationssicherung (Übersendung von Protokollen von Dienstbesprechungen, der Mitarbeiterzeitung), nach Wiedereinstieg: individuelle Einarbeitungsphase

[341] BND: Ansprechstelle für Beurlaubte wg. dienstlicher und privater Anliegen, Vermittlung kompetenter Ansprechpersonen, schriftliche Informationen zweimal jährlich, Errichtung in 2004

[342] Geschäftsbereiche von BMI, BMF, in den Geschäftsbereichen von BKM, BMVEL, BMVg jeweils auch Angebot zur Krankheitsvertretung)

[343] von BMF (schon vor der Beurlaubung, auch im Geschäftsbereich) und BMJ (als Planungsgespräche während der Beurlaubung, auch im Geschäftsbereich), BMVg, jeweils im Geschäftsbereich von BMWA, BMGS, BMVBW

sprächs kurz vor dem Ende der Beurlaubung[344], eingesetzt. Eine weitere Unterstützungsmaßnahme, die praktiziert wurde, war die Teilnahme an Einführungsveranstaltungen für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.[345]

Besondere Begleitmaßnahmen beim beruflichen Wiedereinstieg nach längerer Beurlaubung waren zum einen das Angebot einer Einarbeitung[346] durch den unmittelbaren Vorgesetzten[347] bzw. durch Kolleginnen/Kollegen[348] und die Möglichkeit einer stundenweisen Tätigkeit zu Beginn[349]. Zum anderen wurden sog. Reintegrationsseminare angeboten.[350]

4.11.2 Fortbildung und Teilzeit während familienbedingter Beurlaubung, § 14 Abs. 2 Satz 2 BGleiG

In wie vielen Fällen haben familienbedingt Beurlaubte während der Beurlaubung an Fortbildungsveranstaltungen teilgenommen?

Die Möglichkeit, an Fortbildungsveranstaltungen während der Beurlaubung teilzunehmen, wurde in den obersten Bundesbehörden[351], im nachgeordneten[352] oder mittelbaren Bundesdienst[353] kaum wahrgenommen.

In welchem Umfang wurde Personen, die sich in Elternzeit befinden, eine erziehungsgeldunschädliche Beschäftigung in Form von Teilzeittätigkeit angeboten?

Alle obersten Bundesbehörden haben den Beschäftigten diese Möglichkeit geboten, einige nur auf Anfrage. Das Angebot wurde in unterschiedlichem Maße angenommen.[354]

In den übrigen obersten Bundesbehörden, den meisten Behörden des nachgeordneten Bereichs[355] und den Dienststellen des mittelbaren Bundesdienstes[356] wurde dieses Angebot nicht oder kaum genutzt oder es fehlen entsprechende konkrete Angaben.

In wie vielen Fällen wurden längerfristig beurlaubten Bediensteten Urlaubs- und Krankheitsvertretungen angeboten und in wie vielen Fällen wurden diese Angebote wahrgenommen?

In den meisten obersten Bundesbehörden gab es entweder kein entsprechendes Angebot, teilweise auch keine entsprechende Nachfrage für die Übernahme von Krankheits- und/oder Urlaubsvertretungen.[357] Einige oberste Bundesbehörden eröffneten den beurlaubten Beschäftigten diese Möglichkeit[358] und wiesen z. T. in Personalverfügungen[359], z. T. im Gleichstellungsplan[360] auf die Möglichkeit hin. Auch hier wurde davon bisher in keinem Fall Gebrauch gemacht bzw. es standen keine geeigneten oder interessierten Personen zur Verfügung.[361]

Auch im nachgeordneten Bereich boten einige Behörden[362] diese Vertretungsmöglichkeiten an. Diese wurden sporadisch auch wahrgenommen.[363] Im mittelbaren Bundesdienst waren die Verhältnisse insoweit ähnlich. Konkrete Angebote bestanden nur in einzelnen Dienststellen[364] und wurden nur vereinzelt wahrgenommen.[365]

Werden die Beschäftigten frühzeitig vor Ablauf der Beurlaubung über ihre künftige Verwendung informiert? Zu welchem Zeitpunkt vor ihrer Rückkehr besteht für die Beurlaubten Planungssicherheit?

Die meisten obersten Bundesbehörden, der nachgeordnete Bereich und der mittelbare Bundesdienst nahmen zu den Beurlaubten zwischen drei und sechs Monaten vor Beendigung des Beurlaubungszeitraums Kontakt auf.[366] Dies konnte aber auch bereits ein Jahr vor Ablauf der Beurlaubung erfolgen.[367]

Planungssicherheit über die konkrete Verwendung hatten die Beurlaubten in den meisten obersten Bundesbehörden und teilweise auch in den jeweils nachgeordneten Behör-

---

[344] in BT-Verw., im BMVBW und im BMVEL
[345] Angebot der BT-Verw.
[346] im BMVBW, auch in der Bundesanstalt für Arbeit, s. FN 218, auch im mittelbaren Bundesdienst (1 BKK)
[347] im BMVBW, auch in der Bundesanstalt für Arbeit, s. FN 218
[348] BMGS (Geschäftsbereich)
[349] BMVBW
[350] BMF (Geschäftsbereich), Bundesbank
[351] Lediglich im BMWA (acht bis zehn Fälle), BPA (2 Fälle), BMZ (ca. $^1/_3$ der Beurlaubten), BMFSFJ (ein Fall), BRH (5 Fälle) und BMVg (in Einzelfällen) wurden die Möglichkeiten genutzt.
[352] z. B. in großen Geschäftsbereich wie dem des BMI: mind. 43 Fälle (geschätzt, keine statistische Erhebung), des BMF: sehr wenige Fälle, ca. 45 ansonsten meistens „Fehlanzeige“
[353] Im Geschäftsbereich des BMF: ca. 115 Fällen, Bundesbank: 156 Fällen, ansonsten überwiegend Einzelfälle: BKM und BMBF (BIBB) je zwei Fälle, bei der Bundesagentur für Arbeit und im Geschäftsbereich des BMGS (AOK, VdAK, IKK, DVKA) überwiegend Fehlanzeige. Die BKKs melden zwei Fälle aus den 146 Betriebskrankenkassen.
[354] BT-Verw.: nur Einzelfälle, ebenso BK, im BPA (je drei Fälle) sowie im BPrA (vier Fälle).Im BMFSFJ wird die erziehungsgeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung hingegen vielfach genutzt. Auch im BMJ (20 Frauen/ein Mann), im BMGS (11) und im BMBF (19) ist dies der Fall.
[355] Ausnahme allenfalls BMVEL (Geschäftsbereich) mit 19 Fällen und BMGS (BfArM) mit 20 Fällen

---

[356] Die meisten Dienststellen des mittelbaren Bundesdienstes gaben an, auf erziehungsgeldunschädliche Teilzeitangebote hinzuweisen und entsprechende Wünsche auch zu berücksichtigen.
[357] BPrA, BR-Verw., BK, BKM, BPA, AA, BMI, BMJ, BMWA, BMFSFJ, BMVBW, BMU, BMBF, BMZ und BRH
[358] so z. B. die BT-Verw., die BKM, das BMVEL und das BMVg
[359] BT-Verw.
[360] BMGS
[361] so im BVerfG
[362] BKM (13 Angebote, keine Annahme), BMI, BMJ, BMF, BMWA, BMVEL, BMVg, BMU
[363] BMI: alle sechs Angebote wurden angenommen; BMVEL: zwei Fälle, BMVg: 29 Angebote,drei Annahmen; BMU: zwei Fälle
[364] BMGS (AOK, VdAK), Bundesbank,
[365] AOK: vier Fälle; VdAK: sechs Fälle, Bundesbank: 20 Fälle
[366] so z. B. BMFSFJ, BT-Verw., BVerfG, BMZ, AA, nachgeordneter Bereiche von BMI, BMJ, BMF, BMVEL, BMGS, BMVBW, Betriebskrankenkassen
[367] Das BMVg ergreift diesen Schritt frühestens ein Jahr vor Ablauf der Beurlaubung, um die weiteren Verwendungsmöglichkeiten zu besprechen.

den rd. drei Monate vor ihrer Rückkehr.[368] Zum Teil resultierte diese Frist aus entsprechenden Vorgaben im Personalentwicklungskonzept [369] oder in einem entsprechenden Wiedereingliederungskonzept. In anderen obersten Bundesbehörden bewegte sich diese Frist zwischen einem Monat[370] und zwei Monaten.[371]

Andere oberste und nachgeordnete Bundesbehörden[372] haben keine Zeiträume genannt, sondern darauf verwiesen, dass sie „frühzeitig“ Kontakt aufnehmen bzw. über die zukünftige Verwendung sprechen. Hier hinderten teilweise sich kurzfristig ergebende Veränderungsnotwendigkeiten eine genauere Festlegung.[373]

4.12 Kinderbetreuung – Angebote der Dienststellen

a) Gab es zum Ressort gehörende Kinderbetreuungsplätze?

– *eigene Kinderbetreuungseinrichtungen/Belegrechte*

– *Anzahl der Plätze*

– *Für welche Altersgruppen?*

– *Welche Öffnungszeiten?*

Über eigene Kinderbetreuungseinrichtungen verfügen am Dienstort Berlin BT-Verw[374] und AA[375], am Dienstort Bonn BMI/BMF[376] sowie BMVg[377] und BMFSFJ[378]. Belegrechte in Kindertagesstätte des Bundestages in Berlin haben die BR-Verw und das BK.

Das BMWA hat in Berlin Belegrechte in einer nahe gelegenen Kindertagesstätte und in Bonn in der Kindertagesstätte des BMVg. In dieser Einrichtung stehen auch für Kinder von Beschäftigten des BMGS und des BMVEL fünf bzw. zehn Plätze zur Verfügung.

Das BMU hat in Bonn Belegrechte in der Kindertagesstätte des BMFSFJ, deren Zahl nicht festgelegt ist. Die Plätze werden nach sozialen Gesichtspunkten vergeben.

Das BMZ hat im städtischen Kindergarten in Bonn-Dottendorf[379] und in einer privaten Einrichtung[380] in unmittelbarer Nähe zum Dienstsitz Bonn Belegrechte. Für die Kinderbetreuung in dieser privaten Einrichtung wird ein finanzieller Zuschuss gewährt.[381]

BPrA, BPA, BVerfG, BMI (in Berlin), BMF(in Berlin), BMJ, BMVBW, BMBF und BRH verfügen nicht über eine eigene Kindertagesstätte und bieten ihren Beschäftigten auch keine Belegrechte in Kinderbetreuungseinrichtungen.

In den nachgeordneten Bereichen bieten nur wenige Dienststellen ihren Beschäftigten eigene Kinderbetreuungseinrichtungen.[382] Einzelne nachgeordnete Behörden verfügen über Belegrechte in privaten oder städtischen Einrichtungen.[383]

Im mittelbaren Bundesdienst unterhalten lediglich drei Dienststellen im Geschäftsbereich des BMF Kinderbetreuungseinrichtungen für noch nicht schulpflichtige Kinder. Hier werden auch 48 Krippenplätze angeboten. Ansonsten gibt es allenfalls Belegrechte in städtischen oder privaten Einrichtungen.[384]

---

[368] BPrA, BKM (auch nachgeordneter Bereich und mittelbarer Bundesdienst), BMF (auch mittelbarer Bundesdienst), BMJ (Geschäftsbereich), BMVg (auch Geschäftsbereich), BMVEL, mittelbarer Bundesdienst: zwei Monate, BMFSFJ – wobei hier die GB eine frühzeitigere Entscheidungsfindung für wünschenswert hielte –, BMVBW (auch Geschäftsbereich), BMBF, BMZ, Bundesbank

[369] BMFSFJ – auch Geschäftsbereich, BVerwG

[370] BR-Verw.

[371] BMI

[372] so BK, BPA, BVerfG, BRH, auch BND, UBA, BMWA (Geschäftsbereich)

[373] z. B. im BPA. Im BMU ist eine frühzeitige Information über die zukünftige Verwendung nur ausnahmsweise möglich aufgrund teilweise unvorhersehbarer personeller Veränderungen und aufgrund der durch die Aufteilung auf zwei Dienstsitze entstandenen verringerten Flexibilität, anders im Geschäftsbereich: Aussage über den Einsatzbereich ist teilweise jederzeit möglich, wenn keine Organisationsänderung, ansonsten rechtzeitige Information

[374] Kindertagesstätte für Kinder zwischen einem und zwölf Jahren; Öffnungszeiten: Montags bis donnerstags 7.30 Uhr bis 17.30 Uhr, freitags 7.30 Uhr bis 15.00 Uhr: In Sitzungswochen verlängert sich von montags bis donnerstags die abendliche Öffnungszeit auf 18.30 Uhr.

[375] Für Kinder von vier Monaten bis zur Einschulung; Öffnungszeiten: montags bis donnerstags: 7.40 Uhr bis 17.30 Uhr; freitags: 7.40 Uhr bis 15.30 Uhr.

[376] Für Kinder zwischen drei und elf Jahren; Öffnungszeiten: montags bis donnerstags: 7.30 Uhr bis 16.45 Uhr; freitags: 7.30 Uhr bis 15.15 Uhr.

[377] Für Kinder von einem Jahr bis zu Einschulung; Öffnungszeiten: montags bis freitags 7.15 Uhr bis 17.00 Uhr

[378] Aufgenommen werden nach sozialen Kriterien Kinder der Altersgruppen 18. Lebensmonat bis zehntes Lebensjahr. Die Kindertagesstätte ist geöffnet montags bis donnerstags von 7.30 Uhr bis 17.00 Uhr und freitags von 7.30 Uhr bis 16.00 Uhr.

[379] Für Kinder von drei bis sechs Jahren, Öffnungszeiten: 8.00 Uhr bis 16.30 Uhr

[380] Für Kinder von drei Monaten bis drei Jahre; Öffnungszeiten: montags bis donnerstags 7.00 Uhr bis 19.00 Uhr; freitags von 7.00 Uhr bis 16.00 Uhr

[381] Zuschuss des BMZ für diese Plätze bis zur Hälfte des anfallenden Betreuungsbetrages (jährlich bis zu 50 000 Euro), im Zeitraum 15. September 2003 bis 30. Juni 2004 rund 20 000 Euro.

[382] beispielsweise zwei von 19 Behörden im nachgeordneten Bereich des BMI. Im Geschäftsbereich des BMF nutz eine Kinderbetreuungseinrichtung mit 39 Plätzen die Räumlichkeiten einer Dienststelle. Die Einrichtung gehört jedoch nicht zum Ressort und es gibt auch keine Belegrechte.

[383] z. B.Geschäftsbereich des BMWA haben drei Behörden insgesamt 40 Belegrechte in einer freien Einrichtung, Geschäftsbereich des BMVEL (FAL): Belegrechte in privater Einrichtung, ebenso einzelne Dienststellen im Geschäftsbereich des BMVG.

[384] Im Geschäftsbereich des BKM in einer Dienststelle Belegrechte für fünf 3 bis 6 jährige. Die Bundesagentur für Arbeit verfügt nur für das Verwaltungszentrum in Nürnberg über 25 Belegrecht für Kindergartenkinder ab dem 3. Lebensjahr. Eine Betriebskrankenkasse hat ein Belegrecht für drei Kinder zwischen drei und sechs Jahren. Die Bundesbank verfügt über 15 Belegrechte in einem Kindergarten und zwölf Belegrechte in einer Krippe. Die Anzahl der Krippenplätze stieg in den letzten Jahren kontinuierlich an.

b) Gab es einen Eltern/Kind-Raum in den einzelnen Dienststellen?

Eltern/Kind-Räume sind im Berichtszeitraum nur in einigen obersten Bundesbehörden eingerichtet worden (im BMWA, BMFSFJ; BMGS, BMBF). Im BMVEL waren Eltern/Kind-Räume in Planung.[385] Das BMZ bietet Ruheräume für Schwangere und Stillende. Für den nachgeordneten Bereich gibt es nur eine entsprechende Rückmeldung aus einer nachgeordneten Behörde des BMGS (Bundesversicherungsamt). In jeweils einer Dienststelle des nachgeordneten Bereichs von BMVEL und BMVBW und im BAZ (nachgeordneter Bereich des BMFSFJ) gab es im Berichtszeitraum entsprechende Planungen[386]. Ähnlich war die Situation im mittelbaren Bundesdienst: Eltern/Kind-Räume sind bisher kaum vorhanden.[387]

[385] Diese Planungen wurden an den Dienstsitzen in Bonn und in Berlin zwischenzeitlich realisiert.

4.13 Stellung der Gleichstellungsbeauftragten

4.13.1 Statistischer Überblick: Gleichstellungsbeauftragte, Stellvertreterinnen und Vertrauensfrauen im Bundesdienst am 1. Dezember 2004

[386] Diese Planungen wurden zum Teil, z. B. im BAZ zwischenzeitlich realisiert.

[387] in einer Dienststelle im Geschäftsbereich des BMF, einmal im Bereich der Bundesagentur für Arbeit, in der Bundesbank. Die Nachfrage war bisher gering. Zwei Betriebskrankenkassen, die IKK und BIBB planen ein Eltern/Kind-Zimmer, in einer BKK existiert ein Stillraum.

Tabelle I

Bereich	Gleichstellungsbeauftragte insgesamt	Gleichstellungsbeauftragte mit zusätzlich freigestellten Mitarbeiterinnen/ Mitarbeitern*)	Stellvertreterinnen insgesamt	Stellvertreterinnen mit nach § 18 VII 2 BGleiG übertragenem eigenem Aufgabenbereich
Oberste Bundesbehörden	22	5	22	4
Nachgeordneter Bereich	385	15	375	21
Mittelbarer Bundesdienst	350	15	313	13

*) gemäß § 18 Abs. 3 Satz 2 BGleiG; nicht gemeint: zur allgemeinen personellen Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten zählendes Büropersonal/Assistenzkräfte

Tabelle II

Zahl der Gleichstellungsbeauftragten nach Anzahl der zu betreuenden Dienststellen*)

Anzahl der Dienststellen*)	1	2 bis 5	6 bis 10	9 bis 20	mehr als 20**)
Oberste Bundes-behörden	9	11	–	1	–
Nachgeordneter Bereich	130	72	68	57	Gesamt: 4 1= Keine Angabe 1= 22Dienststellen[388] 1= 33 Dienststellen[389] 1 = 38 Dienststellen[390]
Mittelbarer Bundesdienst	48	145	88	16	Gesamt: 39 1= 30 Dienststellen[391] 38= Keine Angabe

*) auch: Dienststellenteile, Außenstellen und Nebenstellen

**) Hier bitte ergänzend für jeden Einzelfall die Anzahl der Dienststellen angeben und erläutern, wie die angemessene Vertretung sichergestellt wird.

Tabelle III

Zahl der Gleichstellungsbeauftragten nach Anzahl der zu betreuenden Beschäftigten

Anzahl der Beschäftigen	**bis 50**	**Bis 100**	**bis 300**	**bis 600**	**bis 1000**	**bis 2000**	**bis 5000**	**mehr als 5000*)**
Oberste Bundes-behörden	–	–	4	4	4	5	3	1=9000[392]
Nachgeordneter Bereich	–	7	72	124	97	64	20	1=5.518 1=30.000
Mittelbarer Bun-desdienst	4	4	112	109	60	25	6	1=Keine Angabe (1+2 Stellv.)

*) Hier bitte ergänzend für jeden Einzelfall die Anzahl der Beschäftigten angeben und erläutern, wie die angemessene Vertretung sichergestellt wird.

---

[388] Die 22 Außenstellen werden von der Gleichstellungsbeauftragten regelmäßig bereist werden. Dies hat bisher zufriedenstellend funktioniert.

[389] Die angemessene Vertretung in Zuständigkeitsbereichen mit überdurchschnittlich vielen Dienststellen, Dienststellenanteilen sowie Außen- und Nebenstellen ist nach Aussage des nachgeordneten Bereichs insbesondere durch die Bestellung von Vertrauensfrauen und die Einrichtung fester Sprechstunden bzw. durch telefonische Vereinbarung zusätzlicher Sprechzeiten sichergestellt.

[390] Die angemessene Vertretung wird bei den derzeit 38 Außenstellen (Reg TP) ist durch die Gleichstellungsbeauftragte (100 Prozent freigestellt), deren Stellvertreterin (20Prozent freigestellt). sichergestellt. Zusätzlich arbeitet die Stellvertreterin als qualifizierte Sachbearbeiterin mit im Gleichstellungsbüro. Darüber hinaus gibt es bei der Reg TP eine Vertrauensfrau.

[391] Rückmeldung zur Sicherstellung der Vertretung:
Schwierig. Gleichstellungsbeauftragte kann nicht überall präsent sein; wesentliche Erleichterung bei der Aufgabenerledigung durch technische Hilfsmittel (wie Vernetzung), Entlastung auch durch Bestellung von Vertrauensfrauen. Von Vorteil ist, dass personalrechtliche Entscheidungen zentral vom Personalfachbereich am Hauptsitz der Dienststelle getroffen und hier die Grundsätze für die personelle Sacharbeit in enger Abstimmung und Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten erarbeitet und entwickelt werden. Von hier aus erfolgt auch die Koordination der einheitlichen Verfahrensweise bei der Dienststelle mit ihren Sozialeinrichtungen.
Sichergestellt ist, dass „betroffene" Beschäftigte jederzeit den Kontakt zur Gleichstellungsbeauftragten aufnehmen können.

[392] BMI= 5 518 (Stand: 10. Dezember 2004) Vertretung war immer sichergestellt.

Tabelle IV

Anzahl der Vertrauensfrauen

	insgesamt	**in Dienststellen ohne eigene Gleichstellungs-beauftragte gemäß § 16 III 2 BGleiG**	**für Nebenstellen und räumlich entfernte Dienststellenteile gemäß § 16 III 3 BgleiG**	**in großen Verwaltungen mit Ausnahme-regelung gemäß § 16 I 3 BGleiG**	**davon mit eigenen Aufgaben nach § 16 III 5 BGleiG**
Oberste Bundes-behörden	8	–	8	–	–
Nachgeordneter Bereich	210	101	108	1	25
Mittelbarer Bundesdienst	1131	924	180	26	94

4.13.2 Wahl der Gleichstellungsbeauftragten, § 16 BGleiG

Wann erfolgte erstmals die Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten nach § 16 BGleiG? (Monats- und Jahresangabe)

Neuwahlen erfolgten in der Regel nach Ablauf des Amtes der Frauenbeauftragten, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des BGleiG noch im Amt war.

BT-Verw.: 8/2002 BR-Verw.: 8/2004

BK: 3/2002 AA: 10/2001

BMI: 03/2002 BPrA: 06/2003

BMJ: 6/2001 BMF: 4/2002

BMWA: 4/2002 BMVEL: 06/2003

BMVG: 4/2002 BMFSFJ: 04/2004

BMGS: 7/2003 BMVBW: 04/2003

BMU: 6/2004 BMBF: 6/2004

BMZ: 5/2002 BRH: 1/2002

BPA: 12/2001

In den nachgeordneten Geschäftsbereichen und dem mittelbaren Bundesdienst fanden die Wahlen überwiegend zwischen 2001 und 2004 statt. Im VdAK ist die Wahl noch in Planung.

Im Bereich der bundesunmittelbaren Betriebskrankenkassen wurden im Erhebungszeitraum noch nicht sämtliche Gleichstellungsbeauftragte bestellt, da sich die Anwendung des Bundesgleichstellungsgesetzes erst im Jahre 2003 für die Betriebskrankenkassen auswirkte. Hinzu kommt, dass eine erhebliche Zahl der Betriebskrankenkassen weniger als 100 Beschäftigte aufweisen und somit nicht zur Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten verpflichtet sind.

Gab es viele Kandidatinnen bzw. gestaltete sich die Suche nach möglichen Kandidatinnen schwierig?

In den meisten Behörden gab es nur eine Kandidatin für das Amt.[393] In einigen Dienststellen bewarben sich zwei bis vier Frauen um das Amt.[394] In der Regel war eine aktive Suche nicht erforderlich. In manchen Ressorts und nachgeordneten Behörden waren jedoch verstärkte Bemühungen erforderlich, um Kandidatinnen zu finden.[395]

Musste die Gleichstellungsbeauftragte oder die Stellvertreterin gemäß § 16 Abs. 2 Satz 3 bzw. Abs. 4 Satz 3 BGleiG von der Dienststelle bestellt werden (Anzahl der Fälle, Gründe)? Blieben Ämter unbesetzt? Gründe.

In allen obersten Bundesbehörden wurden die Gleichstellungsbeauftragten gewählt. Es kam in keinem Fall zu einer Bestellung von Amts wegen. Es blieben keine Ämter unbesetzt.

In der Regel auch in den nachgeordneten Behörden keine Bestellungen von Amts wegen statt. Hier kam es in Einzelfällen[396] zu Bestellungen der Gleichstellungsbeauftragten oder ihrer Stellvertreterin von Amts wegen.

Anders stellt sich die Situation im Bereich des mittelbaren Bundesdienstes dar: In ca. 50 Dienststellen[397] wurde die Gleichstellungsbeauftragte von Amts wegen bestellt, da sich keine geeignete Kandidatin fand. In acht Fällen

[393] BVerfG, BPA, BMJ, BMFSFJ, BMU,BMBF, BMZ sowie in den meisten nachgeordneten Behörden und Dienststellen des mittelbaren Bundesdienstes

[394] BT-Verw., BKM, BRH, BMGS (hier erst nach einer Nachfrist zur Meldung), BMVg, BMWA, AA, BT-Verw., Ausnahme BMVBW: hier standen sieben Kandidatinnen zur Wahl.

[395] BR-Verw., BKM, BRH, BMGS, BKM, teilweise in den nachgeordneten Bereichen von BMJ, BMWA, BMVg, BMGS, BMVBW

[396] in den Geschäftsbereichen von BMI, BMF, BMWA, BMVEL, BMVg, BMGS (keine Vertreterin z. B. wg. fehlender Bereitschaft)

[397] insbesondere im Bereich der Bundesagentur für Arbeit (BMWA), auch im Bereich der der BKM, der Bundesbank

blieben die Ämter der Gleichstellungsbeauftragten bzw. ihrer Vertreterin unbesetzt. In zwei Betriebskrankenkassen wurden die Gleichstellungsbeauftragten von Amts wegen bestellt, da sich keine Kandidatin fand.

Die Gründe lagen fast immer in der fehlenden Bereitschaft von Mitarbeiterinnen, eines der Ämter zu übernehmen. In Einzelfällen wurden für diese fehlende Bereitschaft personenbezogene[398], persönliche[399] oder organisatorische[400] Gründe vermutet. Nur ganz vereinzelt[401] kam es zu der Situation, dass die Ämter unbesetzt blieben, weil sich keine Frauen fanden, die das Amt übernehmen wollten.

4.13.3 Wahlanfechtungen, § 16 Abs. 5 BGleiG

Gab es in Ihrem Geschäftsbereich Wahlanfechtungen gemäß § 16 Abs. 5 BGleiG? Aus welchen Gründen?

Wahlanfechtungen sind eine Ausnahmeerscheinung. Im Bereich der obersten Bundesbehörden sowie im mittelbaren Bundesdienst gab es keinen Fall.

Lediglich in einigen nachgeordneten Behörden[402] kam es zu Wahlanfechtungen aus formalen Gründen. In einem Fall machte ein männlicher Bewerber geltend, dass er durch den Ausschluss des aktiven und passiven Wahlrechts gemäß § 16 Abs. 1 BGleiG diskriminiert werde. Das zuständige Verwaltungsgericht bejahte jedoch die Rechtmäßigkeit der Wahlvorschriften.

4.13.4 Doppelstellung der Gleichstellungsbeauftragten als Teil der Personalverwaltung und als Interessenvertretung

(*) Welche positiven oder negativen Erfahrungen wurden in Ihrem Geschäftsbereich mit der Doppelstellung der Gleichstellungsbeauftragten als „Teil der Personalverwaltung“ einerseits, mit „weisungsfreier Interessenvertretungsfunktion“ anderseits gemacht?

Die Doppelstellung der Gleichstellungsbeauftragten wurde in den meisten Behörden als unproblematisch angesehen.

Die Zugehörigkeit zur Personalverwaltung wurde von einigen Dienststellen als positiv für den Informationsfluss und die Beteiligung angesehen[403], da dies ihre Nähe zu Entscheidungsträgern gewährleiste. Sie ermögliche die volle Integration in alle gleichstellungsrelevanten Entscheidungsabläufe.[404]

Einzelne Behörden halten diese Zugehörigkeit für akzeptanzsteigernd – insbesondere bei den Beschäftigten im Personalbereich.[405]

Teilweise wurde auf mögliche Interessenkonflikte hingewiesen, die aus der Doppelstellung resultierten. Es wurde als problematisch angesehen, dass die Gleichstellungsbeauftragte ggf. unter Gleichstellungsgesichtspunkten andere Interessenlage vertritt als die Personalverwaltung aufgrund anderer Sachzwänge.[406] Dies änderte in diesen Fällen aber nichts an der grundsätzlich positiven Grundeinstellung.

Die Zugehörigkeit zur Personalverwaltung wurde auch im Hinblick auf die hohen Anforderungen an die Gleichstellungsbeauftragte problematisiert, die für ihre Aufgabenwahrnehmung über dienst- und arbeitsrechtliches Wissen sowie Kenntnisse und Erfahrungen im den Bereichen Organisation/Personal/Haushalt verfügen müssen.[407]

Teilweise wurde auf Akzeptanzprobleme hingewiesen, z. B. bei den Personalvertretungen wegen des aus der Zugehörigkeit zur Personalverwaltung und des aus der Verpflichtung zur frühzeitigen Beteiligung resultierenden Informationsvorsprungs[408], aber auch seitens der Beschäftigten[409], die von der Gleichstellungsbeauftragten die Vertretung ihrer Interessen und nicht die Berücksichtigung von Belangen der Dienststelle erwarteten.[410] In Einzelfällen bestehen diese Akzeptanzprobleme auch bei Führungskräften.[411] Die Frage der frühzeitigen Einbindung sei immer wieder Gegenstand von Auseinandersetzungen. Die Ausgestaltung der Rolle wird aber insgesamt positiv bewertet und als bestmögliche Lösung gesehen.

Einige Dienststellen betonten den erhöhten Kommunikationsbedarf und die Erforderlichkeit einer vertrauensvollen Zusammenarbeit.[412] Sie nannten als wichtige Erfolgsfaktoren für die Zusammenarbeit Offenheit und einen vertrauensvollen Umgang, die auch beiderseitige Kompromissbereitschaft erfordere.[413]

Die Zuordnung zur Personalverwaltung wird auch als deutliches Signal dafür gewertet, dass die GB keine Interessenvertreterin sei.[414]

Im Hinblick auf die Doppelstellung der Gleichstellungsbeauftragten gab es vereinzelt aber auch sehr kritische Stimmen.[415] Danach wird in dem Amt der Gleichstellungsbeauftragten faktisch eine Interessenvertretung mit einer personalratsähnlichen Stellung gesehen, denen die Verfahrensvorschriften des BGleiG insbesondere im Hin-

[398] in einer Dienststelle im Geschäftsbereich des BMI
[399] Es werden Nachteile für die weitere berufliche Entwicklung im Falle einer Freistellung befürchtet
[400] Freistellung der Stellvertreterin nur fallweise
[401] jeweils in einer Dienststelle im Geschäftsbereich des BMF und des BMVg
[402] Insgesamt fünf Fälle in den Geschäftsbereichen von BMF, BMVg
[403] so AA, BKM, BPA, BMFSFJ (GB), BMI (GB), BMVg, BMGS, BMF (nachgeordneter Bereich, auch GB im unmittelbarer Bundesdienst), BMWA (GB nachgeordneter Bereich, Bundesagentur für Arbeit), Bundesbank
[404] (BMVEL, BMWA-Bundesagentur für Arbeit, a. A. GB BMVEL im nachgeordneten Bereich: findet teilweise erst nach und nach Akzeptanz, GB muss sich diese Stellung erst erarbeiten (GB BMU)
[405] GB nachgeordneter Bereich BMF
[406] GB BMU, BMWA -Bereich der Bundesagentur für Arbeit
[407] BMF-Geschäftsbereich
[408] GB BMI, GB BMF (mittelbarer Bundesdienst)
[409] Geschäftsbereich BMWA
[410] GB-BMI, auch GB Geschäftsbereich, ähnlich auch Bundesbank („erhöhter Erklärungsbedarf“) und Bundesagentur für Arbeit; BMZ; auch einige GB
[411] ausdrückliche Rückmeldung aus dem Geschäftsbereich BMGS
[412] BMJ-Geschäftsbereich, GB Geschäftsbereich BMF
[413] BMVEL
[414] GB-BMWA
[415] Personalverwaltung des BMFSFJ

blick auf fehlende Beteiligungsfristen und schwieriger Abgrenzungsschwierigkeiten hinsichtlich der Beteiligungstatbestände (Gleichstellung, Vereinbarkeit, Schutz vor sexueller Belästigung) nicht mit hinreichender Klarheit Rechnung trügen. Es sollte klargestellt werden, dass die Gleichstellungsbeauftragte eine Interessenvertreterin sei. Die frühzeitige Beteiligung könne und müsse gewährleistet werden durch einen der Struktur des BPersVG entsprechenden Beteiligungskatalogs. Ebenso müssten Beteiligungsfristen geregelt werden. Anderer Ansicht ist die Gleichstellungsbeauftragte, die zwar auch Probleme in der praktischen Umsetzung der Doppelstellung sieht, aber keine grundsätzliche Lösung dieses systemimmanenten Problems erkennen kann.

Insgesamt wurde die Weisungsunabhängigkeit in den Rückmeldungen als wichtigstes Instrument gewertet, um den „Spagat“ zwischen Teil der Personalverwaltung und Interessenvertretung umsetzen zu können.[416]

Sie verschaffe ihr die notwendige kritische Distanz zur Dienststellenleitung.[417] Dieser Gesichtspunkt wurde auch von einigen Gleichstellungsbeauftragten hervorgehoben. Als positive Aspekte der Weisungsfreiheit wurden der daraus resultierende freie Zugang zu den Beschäftigten und die anonyme Behandlung von Einzelgesprächen angesehen und in einer Stärkung der Gleichstellungsbeauftragten in ihrer Funktion als Vertrauensperson für die Beschäftigten.

Die Weisungsfreiheit wird nach dem Eindruck einer Gleichstellungsbeauftragten in der Regel einfacher akzeptiert als die Stellung als Teil der Personalverwaltung mit den sich daraus ergebenden umfangreichen Einsichts- und Informationsrechten.

4.13.5 Inkompatibilitätsregelungen des BGleiG, § 16 Abs. 5 BGleiG

Welche Erfahrungen haben Sie bei der praktischen Anwendung der Inkompatibilitätsregelung gemäß § 16 Abs. 5 BGleiG gemacht (z. B. Auslegung, Abgrenzung von Tätigkeiten in der Personalverwaltung)?

Gibt es in Ihrem Geschäftsbereich Gleichstellungsbeauftragte oder Stellvertreterinnen, die zugleich Vertrauenspersonen der Schwerbehinderten sind? Falls ja:

Wie viele? Welche Erfahrungen haben Sie im Zusammenhang mit der gleichzeitigen Ausübung beider Ämter gemacht?

In den meisten obersten Bundesbehörden und den ihnen nachgeordneten Dienststellen gab es keine Fälle, in denen die Inkompatibilitätsregelung relevant geworden wäre.

Im Übrigen wurden einige Fälle genannt, in denen die Gleichstellungsbeauftragte bzw. ihre Stellvertreterin, die zuvor in der Personalverwaltung tätig war oder ein Amt im Personalrat hatte, nach der Wahl in eine andere Abteilung wechselte bzw. ihr Amt im Personalrat niederlegte.[418] In einem Fall wechselte die Gleichstellungsbeauftragte in die Personalverwaltung und legte ihr Amt als Gleichstellungsbeauftragte nieder.[419] Es kam zu Neuwahlen.

In einigen Fällen war die Gleichstellungsbeauftragte auch (Haupt-)Vertrauensfrau der schwerbehinderten Menschen. Diese Konstruktion scheidet allerdings zukünftig aus, da auch hier eine Unvereinbarkeit beider Ämter besteht.[420]

4.13.6 Vertrauensfrauen, § 16 Abs. 3, § 17 Abs. 1 BGleiG

Welche Arten bzw. Strukturen der Zusammenarbeit zwischen Vertrauensfrauen bzw. Gleichstellungsbeauftragten in nachgeordneten Behörden und der Gleichstellungsbeauftragten haben sich als besonders vorteilhaft oder unvorteilhaft erwiesen (§ 17 Abs. 1 BGleiG)?

Praktiziert wurden im Berichtszeitraum vor allem regelmäßige Besprechungen/Jour fixe/Arbeitstagungen zwischen den Gleichstellungsbeauftragten der obersten Bundesbehörden und den Vertrauensfrauen bzw. Gleichstellungsbeauftragten der nachgeordneten Behörden[421]. Hier ging es insbesondere um den Austausch von Erfahrungen und Informationen. In Einzelfällen wurden auch – je nach Fragestellung – die zuständigen Referatsleitungen der obersten Bundesbehörde hinzugezogen.[422]

Für den erforderlichen Erfahrungs- und Informationsaustausch und für Beratungszwecke wurden darüber hinaus die technischen Kommunikationsmöglichkeiten, die Internet, E-Mail-Verkehr und Telefon bieten, intensiv genutzt.[423]

Weitere Strukturen, die sich als sinnvoll erwiesen haben, waren regelmäßige Arbeitskreise/Netzwerke[424], die die Gleichstellungsbeauftragten übergeordneter bzw. oberster Bundesbehörde organisierten, sowie gemeinsame Fortbildungen.[425]

Als eine weitere geeignete Maßnahme zur Verbesserung/Erleichterung der Aufgabenwahrnehmung der Gleichstellungsbeauftragten und der Steigerung der Effektivität ihrer Arbeit hat sich aus der Sicht einiger nachgeordneter Behörden die Übertragung einzelner Aufgabenbereiche

[416] so ausdrücklich BT-Verw, ähnlich auch BMI-Geschäftsbereich und GB-BMWA, so im Ergebnis auch BMGS, das die Bedeutung ihrer unabhängigen Kontrollfunktion im Hinblick auf die auch abteilungsübergreifende Ausübung des Initiativrechts betont. Positiv ausdrücklich auch BMVEL-Geschäftsbereich: „unabdingbar zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben“.

[417] BKM

[418] BPA, BMVEL, BMVBW, BMVg

[419] BVerfG

[420] s. Ziffer 7 b des IV. Rundschreibens des BMFSFJ zum BGleiG vom 18. Januar 2005, s. u. Anhang 4

[421] z. B.: BKM, BMI, BMJ, BMF, BMVEL, BMVg, BMFSFJ, BMGS, BMVBW, BMU, BRH, BMWA (Bundeagentur für Arbeit), Bundesbank.

[422] Dies praktiziert die GB des BMI.

[423] so ausdrückliche Rückmeldungen aus den Geschäftsbereichen von BMI, BMF, BMVg, BMU, BMWA (Bundesagentur), Bundesbank

[424] BMI, BMF, BMVBW, BMWA (Bundesagentur für Arbeit),

[425] BMVBW (Geschäftsbereich), BMWA (Bundesagentur)

zur selbständigen Wahrnehmung auf die Vertrauensfrau erwiesen.[426]

Auch regelmäßige Dienstreisen der Gleichstellungsbeauftragten zu den Vertrauensfrauen wurden als vorteilhaft angesehen.

Unvorteilhafte Strukturen wurden kaum genannt. Nur vereinzelt wurde die zeitliche Belastung der GB der übergeordneten Dienststelle[427] als nachteilig für die Zusammenarbeit genannt. In einem Fall wurde eine unzureichende Regelung des Informations- und Erfahrungsaustauschs im BGleiG bemängelt und die analoge Anwendung der Regelungen des BPersVG angeregt.[428]

4.13.7 Stufenbeteiligung, § 17 Abs. 2 BGleiG

(*) Gibt es aus Ihrer Sicht bei Stufenbeteiligung gemäß § 17 Abs. 2 BGleiG noch Abgrenzungsprobleme zwischen den Zuständigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten von über- und untergeordneten Dienststellen?

Abgrenzungsschwierigkeiten gab es insbesondere in den obersten Bundesbehörden mit einem großen nachgeordneten Bereich (BMI, BMF, BMVBW, BMVg).

Hier wurde – insbesondere von den Gleichstellungsbeauftragten sowohl der obersten Bundesbehörde als auch von nachgeordneten Dienststellen – die eingeschränkte Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten der nachgeordneten Behörde thematisiert. Diese werde oft nur dann beteiligt, wenn auch die Dienststelle selbst aktiv involviert sei. Dies sei problematisch, wenn die Entscheidung der höheren Dienstelle Auswirkungen auf die Beschäftigten der nachgeordneten Dienststelle habe.[429] Da häufig die Dienststelle nicht beteiligt wird, werde auch die Gleichstellungsbeauftragte häufig nicht beteiligt.[430] Andererseits haben die Gleichstellungsbeauftragten innerhalb der Geschäftsbereiche gelegentlich eine gut funktionierende Vernetzung. In diesen Fällen kann es dann dazu kommen, dass die Gleichstellungsbeauftragte über mehr Informationen verfügt, als ihre Dienststellenleitung.

Es wurde beanstandet, dass diese Praxis dazu führe, dass es für die Gleichstellungsbeauftragten des nachgeordneten Bereichs keinen umfassenden Informations- und Erfahrungsaustausch im Vorfeld von Entscheidungen von „stufenübergreifender“ Bedeutung und Auswirkung (z. B. Organisationsentscheidungen, Dienstvereinbarungen) gebe.

Die Beteiligung sei daher zwar grundsätzlich geregelt, die praktische Umsetzung bedürfe aber der Verbesserung.[431] Die Gesetzeslage sei klar, aber nicht praxisorientiert.[432]

Teilweise wurde darauf hingewiesen, dass die Begrifflichkeiten (Teilverfahren, Stufenvertretung) nicht klar definiert seien[433].

In einem Einzelfall wurde ein Problem im Zusammenhang mit der Delegation der Entscheidungsbefugnis auf die nachgeordnete Behörde darin gesehen, das selbst bei einem Letztentscheidungsrecht der obersten Bundesbehörde deren Gleichstellungsbeauftragte nicht mehr „mitgestalten“ könne, wenn die vorgelegte Entscheidung der nachgeordneten Behörde von der obersten Bundesbehörde ohne weitere Prüfung akzeptiert werde.[434]

Darüber hinaus wurde in diesem Zusammenhang das umfassende Aufgabenspektrum der Gleichstellungsbeauftragten problematisiert, das von einer Person nicht im erforderlichen Maße erfüllt werden könne.[435] Ein Beispiel für eine strukturelle Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten der übergeordneten bzw. obersten Behörde bietet die BA THW gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten BMI. Es wurde versucht, die Schwierigkeiten zu lösen durch ein gemeinsames Konzept zur Optimierung der Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten, das Regelungen zur Aufgabenwahrnehmung durch Vertrauensfrauen mit dem Ziel der Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten bei Personalauswahlverfahren und der Standardisierung von Personalauswahlverfahren beinhaltet.

4.13.8 Arbeitsbedingungen der Gleichstellungsbeauftragen, § 18 Abs. 2 bis 4 BGleiG

Arbeitsbedingungen der Gleichstellungsbeauftragten (§ 18 Abs. 2 bis 4 BGleiG)

– *Freistellung/teilweise Entlastung (Umfang der Entlastung in Prozent)*

– *Arbeitszeit*

– *personelle und sachliche Ausstattung (zusätzliche (qualifizierte) Mitarbeiter bzw. Mitarbeiterinnen gemäß § 18 Abs. 3 Satz 2 BGleiG)*

– *Freistellung der Stellvertreterin*

– *Möglichkeit der Aufgabenteilung zwischen Gleichstellungsbeauftragter und Stellvertreterin*

– *Sonstiges*

Die Arbeitsbedingungen variieren. Beispielhaft werden die Rückmeldungen aus den obersten Bundesbehörden in Kurzform zusammengestellt.

BT-Verw: Freistellung 100 Prozent; Arbeitszeit: 100 Prozent; sachliche Ausstattung: 2 Büroräume; personelle Ausstattung: 1; zusätzliche Mitarbeiter/innen: keine; Freistellung Vertreterin: keine; Aufgabenteilung: besteht;

BR-Verw: Freistellung: keine; Arbeitszeit: 100 Prozent; sachliche Ausstattung: 1 Büro; personelle Ausstattung:

[426] Geschäftsbereiche von BMI, BMVBW, BMBF
[427] BMWA, Bundesagentur für Arbeit
[428] GB Bundesbank, a. A: Zentrale Bundesbank
[429] so GB BMI unter Hinweis auf die (korrekte) Praxis des BMI, auch BMWA (Bundesagentur für Arbeit), GB BMF Geschäftsbereich
[430] GB BMF, GB aus dem Geschäftsbereich und GB Geschäftsbereich BMVBW beanstanden dies ausdrücklich.
[431] GB Bundesagentur für Arbeit
[432] GB Geschäftsbereich BMF
[433] BMWA (Bundesagentur), BMF (Geschäftsbereich, auch GB); BMVBW (Geschäftsbereich)
[434] GB BMFSFJ
[435] GB BMI

keine, zusätzliche Mitarbeiter/innen: keine; Freistellung Vertreterin: keine; Aufgabenteilung: besteht;

BVerfG: Freistellung: keine; Arbeitszeit: 100 Prozent; sachliche Ausstattung: k. A.; personelle Ausstattung: 0 zusätzliche Mitarbeiter/innen: keine; Freistellung Vertreterin: keine; Aufgabenteilung: besteht;

BK: Freistellung: keine, Arbeitszeit: 100 Prozent; sachliche Ausstattung: 1 Büro; personelle Ausstattung: 0; zusätzliche Mitarbeiter/innen: keine; Freistellung Vertreterin: keine; Aufgabenteilung: besteht;

BKM: Freistellung: 50 Prozent; Arbeitszeit: 100 Prozent; sachliche Ausstattung: (+); personelle Ausstattung: 0; zusätzliche Mitarbeiter/innen: keine; Freistellung Vertreterin: keine; Aufgabenteilung: besteht;

BPA: Freistellung: 100 Prozent; Arbeitszeit: 100 Prozent; sachliche Ausstattung: je ein Büro in Bonn und Berlin; personelle Ausstattung: 0; zusätzliche Mitarbeiter/innen: keine; Freistellung Vertreterin: keine; Aufgabenteilung: besteht nach Absprache;

AA: Freistellung 100 Prozent; Arbeitszeit: 100 Prozent; sachliche Ausstattung: k. A.; personelle Ausstattung: 1; zusätzliche Mitarbeiterinnen: 2 Sachbearbeiterinnen; Freistellung Vertreterin: 100 Prozent; Aufgabenteilung: besteht;

BMJ: Freistellung: keine; Arbeitszeit: 100 Prozent; sachliche Ausstattung: k. A.; personelle Ausstattung: 0,5 zusätzlicher Referent im Referat; zusätzliche Mitarbeiter/innen: keine; Freistellung Vertreterin: keine; Aufgabenteilung: besteht – Aufgaben an Vertreterinnen zur eigenständigen Wahrnehmung übergeben;

BMF: Freistellung 100 Prozent; Arbeitszeit: 100 Prozent; sachliche Ausstattung: 1 Büro; personelle Ausstattung: 1; zusätzliche Mitarbeiter/innen: 1; Freistellung Vertreterin: keine; Aufgabenteilung: wird nicht praktiziert;

BMWA: Freistellung 100 Prozent; Arbeitszeit: 100 Prozent; sachliche Ausstattung: 1 Büro; personelle Ausstattung: 1; zusätzliche Mitarbeiter/innen: ./.; Freistellung Vertreterin: keine; Aufgabenteilung: nur Vertretung;

BMVg: Freistellung 100 Prozent; Arbeitszeit: 100 Prozent; sachliche Ausstattung: k. A.; personelle Ausstattung: 2; zusätzliche Mitarbeiter/innen: 1; Freistellung Vertreterin: keine; Aufgabenteilung: besteht;

BMFSFJ: auch Leitung des Interministeriellen Arbeitskreises der Gleichstellungsbeauftragten; Freistellung 100 Prozent; Arbeitszeit: 100 Prozent; zusätzliche Mitarbeiterin: 1 Bürosachbearbeiterin; Freistellung Vertreterin: keine;

BMGS: Freistellung 100 Prozent; Arbeitszeit: 100 Prozent; sachliche Ausstattung: 2 Büros; personelle Ausstattung: 1; zusätzliche Mitarbeiter/innen keine; Freistellung Vertreterin: keine; Aufgabenteilung: besteht – insbesondere für Bonn/Berlin Terminlagen;

BMVBW: Freistellung: 100 Prozent; Arbeitszeit: 100 Prozent; sachliche Ausstattung: (+); personelle Ausstattung: (+); zusätzliche Mitarbeiter/innen: keine; Freistellung Vertreterin: 100Prozent; Aufgabenteilung: besteht;

BMBF:Freistellung 100 Prozent; Arbeitszeit: 94 Prozent; sachliche Ausstattung: 2 Büros; personelle Ausstattung: 1; zusätzliche Mitarbeiter/innen:keine; Freistellung Vertreterin: keine; Aufgabenteilung: besteht;

BMVEL:Freistellung:100 Prozent, Arbeitszeit: 86 Prozent, sachliche Ausstattung: (+), zusätzliche Mitarbeiter/innen: keine, Freistellung Vertreterin: keine Vertreterin vorhanden, Aufgabenteilung: k.A.;

BMZ:Freistellung 100 Prozent; Arbeitszeit: 89 Prozent; sachliche Ausstattung: 1 Büro; personelle Ausstattung: ¾ Assistenzkraft; zusätzliche Mitarbeiter/innen: keine; Freistellung Vertreterin: keine; Aufgabenteilung: besteht – in der Regel nur Vertretung;

BRH:Freistellung 100 Prozent; Arbeitszeit: 94 Prozent; sachliche Ausstattung: (+); personelle Ausstattung: 0,5 Assistenzkraft; zusätzliche Mitarbeiter/innen: keine; Freistellung Vertreterin: keine; Aufgabenteilung: besteht.

Die Arbeitsbedingungen in den Behörden des nachgeordneten Bereichs und den Dienststellen des mittelbaren Bundesdienstes und in den Geschäftsbereichen weisen keine wesentlichen Unterschiede zu denen der Bundesministerien auf.

4.13.9 Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten, §§ 19, 20 BGleiG

(*) Wie (zeitlich und organisatorisch) erfolgte die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten nach §§ 19, 20 BGleiG? Welche Strukturen haben sich als besonders vorteilhaft oder unvorteilhaft erwiesen? Wo gibt es Schwierigkeiten?

- *Teilnahme an Vorstellungsgesprächen zur Bewerber/innenauswahl*
- *bei externer Bewerbung*
- *bei interner Bewerbung*
- *Einsicht in Bewerbungsunterlagen und Akten*
- *Vortragsrecht*
- *Einberufung von Teil- oder Personalversammlungen*
- *andere Rechte:*
- *Mitwirkung an organisatorischen Maßnahmen (Beispiele)*
- *Mitwirkung an sozialen Maßnahmen (Beispiele)*
- *Teilnahme an turnusmäßigen Dienstbesprechungen auch mit der Leitung*
- *Sonstiges*

Die Rückläufe zu diesem Fragenkomplex waren sehr umfassend und unterschiedlich. Es gab zahlreiche Sondervoten. Zu den einzelnen Beteiligungsfeldern der Gleichstellungsbeauftragten gab es umfassende und mehr oder weniger detaillierte Rückmeldungen mit zahlreichen Sondervoten von Gleichstellungsbeauftragten.

Die Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten an Personalauswahlgesprächen war im Berichtszeitraum gängige Praxis in den meisten obersten und nachgeordneten Bundesbehörden sowie im mittelbaren Bundesdienst.[436] Dies gilt auch für die Einsichtnahme in Bewerbungsunterlagen und Akten, die allerdings im Einzelfall unterschiedlich ausgestaltet sein kann.[437]

Einzelne Ressorts und nachgeordnete Behörden haben detaillierte Regelungen zur Sicherstellung der Beteiligung erlassen.[438]

Das Vortragsrecht wurde der Gleichstellungsbeauftragten fast immer gewährt, wenn auch in unterschiedlicher Ausprägung und mit (graduellen) Unterschieden. Es gab großzügige Regelungen, die ein jederzeitiges Vortragsrecht gewähren.[439] In anderen Behörden bestand es, ohne dass es näher konkretisiert worden wäre.[440]

Die Praxis bei Teil- oder Personalversammlungen war unterschiedlich. In vielen Bundesbehörden und Dienststellen hat die Gleichstellungsbeauftragte zu eigenen Frauenversammlungen eingeladen.[441]

436 ja: BPrA, BT-Verw., BR-Verw.; BVerfG, BK, BKM, BPA, AA, BMVg, BMI (überwiegend auch im Geschäftsbereich), BMF (auch Geschäftsbereich, intern in der Regel hier keine Vorstellungsgespräche, teilweise Abweichungen im mittelbaren Bundesdienst), BMWA (auch Geschäftsbereich), BMFSFJ (auch Geschäftsbereich), BMGS (auch mittelbarer Bundesdienst), BMVBW-Geschäftsbereich, BMU (auch Geschäftsbereich), BMBF (auch mittelbarer Bundesdienst), BMZ, BRH, nachgeordnete Behörden: BND (GB). BMVEL (auch Geschäftsbereich; mit Einschränkungen: GB mittelbarer Bundesdienst), Bundesbank; BMJ: im Vorfeld: ja, zum Teil auch bei Durchführung der Gespräche, im Geschäftsbereich: ja

437 BPrA, BT-Verw.; BVerfG, BKM: Auszüge in Tabellen- bzw. Synopsenform), BK; BKM („soweit für die Entscheidung relevant“) so auch Bundesbank, BMI (überwiegend auch im Geschäftsbereich), BMJ (auch Geschäftsbereich), BMF (auch Geschäftsbereich und mittelbarer Bundesdienst; GB BMF: mit Einschränkungen bei externen Bewerbungen); BMWA (GB: wg. Vielzahl nur mit Einschränkungen möglich), BMFSFJ (auch Geschäftsbereich), BMGS (auch Geschäftsbereich und mittelbarer Bundesdienst), BMVBW-Geschäftsbereich, BMU (auch Geschäftsbereich), BMBF (auch mittelbarer Bundesdienst), BMZ (wird gelegentlich in Anspruch genommen), BRH, BND

438 So ausdrücklich:
- BMVg: gesonderte Durchführungsbestimmungen (z. B. 7-Tage-Frist bei Einzelpersonalmaßnahmen);
- BMVEL: detaillierte Regelung der Beteiligung bei Personalmaßnahmen (hierzu eine einschränkendeRückmeldung einer GB einer Dienststelle des mittelbaren Bundesdienstes)
- nachgeordnete Behörde des BMI: Regelungen für „Standardmaßnahmen“ zur Minimierung des Arbeitsaufwandes und Reduzierung der Bearbeitungszeiten,
- auch vereinzelt Behörden im Geschäftsbereich des BMF und des BMVBW: Einführung eines Beteiligungsfahrplans, Erstellung einer Musterverfügung

439 BR-Verw., BVerfG, BPA, BMJ – Geschäftsbereich (BGH)

440 BK; BKM, BMI (überwiegend auch im Geschäftsbereich), BMF (auch Geschäftsbereich und mittelbarer Bundesdienst), BMWA (GB: unterschiedliche Ausprägung in den Behörden), BMGS, BMVBW-Geschäftsbereich, BMVEL-Geschäftsbereich, BRH, BND; BMBF (auch mittelbarer Bundesdienst), BMFSFJ (auch Geschäftsbereich), BMZ: jedenfalls auf St-Ebene,

441 BVerfG; BK; BPA, BMF, BMFSFJ (2x jährlich Frauenversammlungen), BMZ (auch Inanspruchnahme des Rederechts), BRH, BMVEL-Geschäftsbereich: in einigen Dienststellen, BMBF-mittelbarer Bundesdienst

Teilweise hat sie lediglich an den Personalversammlungen teilgenommen.[442] In anderen Behörden machte sie auch Gebrauch von ihrem Rederecht gemäß § 20 Abs. 2 BGleiG. Mehrere Gleichstellungsbeauftragte halten gesonderte Frauenversammlungen wegen der Ausgrenzung (des noch überwiegenden Teils) der männlichen Kollegenschaft und der daraus resultierenden Akzeptanzprobleme nicht für sinnvoll.[443]

Die Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten an organisatorischen Maßnahmen betraf insbesondere Umstrukturierungen/Organisationsänderungen[444], Outsourcing/ Aufgabenverlagerungen[445], die Beteiligung an (externen) Organisationsuntersuchungen[446], Maßnahmen zur Organisationsentwicklung und Verwaltungsmodernisierung (Zielvereinbarungen, Aufgabenkritik, Optimierung Servicebereich)[447], Arbeitsplatzüberprüfungen und -bewertungen[448], Personalbedarfsermittlungen[449], Arbeitszeitregelungen (Flexibilisierung der Arbeitszeit)[450], die Ausgestaltung der Telearbeit (Dienstvereinbarungen)[451], Einführung technischer Neuerungen[452], Dienstvereinbarungen zur Telekommunikation[453], Bildung von Arbeits- und Projektgruppen[454], Geschäftsordnung/Geschäftsverteilung[455], Organisations- und Dienstpostenpläne[456].

Bei der Mitwirkung an sozialen Maßnahmen ging es beispielsweise um den Betrieb von Kindertagesstätten – sofern vorhanden[457] – oder auch um die Entwicklung von Kinderbetreuungskonzepten[458], die Einrichtung eines Eltern-Kind-Zimmers[459] und von Ruheräumen für Schwangere[460], die Einrichtung und Ausstattung von Sozialräumen[461], den Ar-

442 BR-Verw., BKM

443 im BMI, auch überwiegend im Geschäftsbereich, auch im BMF-Geschäftsbereich und im mittelbaren Bundesdienst, im BMWA, BMGS (anders teilweise im Geschäftsbereich; hier teilweise Frauenversammlungen), BMBF, im BMVBW-Geschäftsbereich, Bundesbank, beim BND wg. Gesamtgröße des Dienstes (lt. GB)

444 BT-Verw.; BPA (z. B.Ausgliederung einer Abteilung in das Auswärtige Amt); BMVEL (z. B. Verlagerung von Aufgaben, Referaten, Unterabteilungen nach Berlin, Zusammenlegung von Referaten/Geschäftsbereich: z. B. Satzungsänderungen, Dienstvereinbarungen, Bauvorhaben, Zusammenlegung von Dienststellen(bereichen)]; BMI-Geschäftsbereich (z. B. Schließung von Außenstellen) BMF-Geschäftsbereich;

445 BMI-Geschäftsbereich; BMF-Geschäftsbereich [z. B. Umzug/Verlagerung von Dienststellen(teilen)]

446 BMGS (auch Geschäftsbereich); BMI-Geschäftsbereich; BMVBW-Geschäftsbereich

447 BMZ, BMI-Geschäftsbereich

448 BT-Verw., BMVEL, BND – lt. GB –, BMF-Geschäftsbereich (GB: nur nachrichtlich), BMVBW-Geschäftsbereich

449 BMI-Geschäftsbereich

450 BK (Einführung flexible Arbeitszeit), BMI-Geschäftsbereich; BMF-Geschäftsbereich; BMVBW-Geschäftsbereich

451 (BR-Verw., BMBF, BMVg, BMI-Geschäftsbereich, BMF-Geschäftsbereich, BMVBW-Geschäftsbereich

452 BMI-Geschäftsbereich

453 BMVEL

454 wie vor

455 BMVEL, BRH; BMF-Geschäftsbereich; BMVBW-Geschäftsbereich

456 BMI-Geschäftsbereich

457 BT-Verw., AA, BMF-Geschäftsbereich

458 BMI

459 BMVEL, BMGS

460 BMBF

461 BMI

beitsschutz[462], die betriebliche Gesundheitsförderung[463], die Suchtprävention[464], den Abschluss von Dienstvereinbarungen zum Schutz des Nichtrauchens[465] und zur Mobbing-Prävention[466].

Die Praxis hinsichtlich der Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten an turnusmäßigen Dienstbesprechungen auch mit der Leitung war sehr unterschiedlich. Auch hier verfuhren einige Bundesbehörden und Dienststellen eher großzügig und ermöglichten eine solche Teilnahme.[467] In anderen Dienststellen nahm die Gleichstellungsbeauftragte nur am Monatsgespräch mit der Personalvertretung teil.[468] In anderen war ihre Teilnahme nicht vorgesehen.[469]

Darüber hinaus wurde die Gleichstellungsbeauftragte z. B. eingebunden in Beurteilungsverfahren. Dies betraf sowohl die Abfassung von Beurteilungsrichtlinien als auch die Schulungen/Informationsveranstaltungen für Beurteilerinnen/Beurteiler und Beschäftigte[470] und auch die Teilnahme an allgemeinen Vorgesprächen zu Beurteilungsverfahren[471]. Hinsichtlich der Teilnahme an Beurteilungskonferenzen zur Einhaltung der Richtwerte und der einheitlichen Anwendung in der Dienststelle war die Praxis uneinheitlich. Zum Teil war eine Teilnahme an diesen Konferenzen nicht vorgesehen. In anderen Fällen wurde ihr ein Beobachtungsstatus gewährt.[472]

Aus der Sicht einiger Behörden hat sich die frühzeitige Mitzeichnung der Gleichstellungsbeauftragten als besonders vorteilhaft erwiesen.[473]

Schwierigkeiten resultierten aus der Sicht der Behörden, die sich zu dieser Frage geäußert haben, zum einen aus dem Fehlen traditionell „eingespielter“ Verfahrensabläufe der Beteiligung. Dies führte ab und zu „vergessene“ Beteiligungen.[474] Zum anderen führte die Fülle von Terminen, Beteiligungstatbeständen und Gesprächsbedürfnissen zu einer starken Belastung der Gleichstellungsbeauftragten, die die Gefahr einer nur noch oberflächliche Befassung mit sich gebracht habe.[475] Darüber hinaus bestanden häufig Terminprobleme bei teilweise notwendiger kurzfristiger Anberaumung von Vorstellungsgesprächen.[476]

Einige Dienststellen und auch einige Gleichstellungsbeauftragte sehen noch Verbesserungsnotwendigkeiten bei der Beteiligung in organisatorischen Angelegenheiten. Hier wird vermutet, dass ein entsprechendes Bewusstsein häufig (noch) fehle.[477]

Generell wurde in einigen Rückmeldungen die Notwendigkeit einer Konkretisierung von Art und Zeitpunkt der Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten im BGleiG angesprochen.[478]

4.13.10 Einsprüche und Klagen nach § 21, 22 BGleiG

Kam es zu Einsprüchen nach § 21 BGleiG? Wie oft? Welcher Art waren die Beanstandungen? Falls es zu Beanstandungen kam, wie wurde darüber entschieden (Verfahren und Ergebnis)?

Kam es zu einem gerichtlichen Verfahren nach § 22 BGleiG zwischen der Gleichstellungsbeauftragten und der Dienststelle?

Wie oft? Verfahrensausgang?

Wie oft konnte ein gerichtliches Verfahren nach § 22 BGleiG durch eine außergerichtliche Lösung vermieden werden?

Gegenstand der Auseinandersetzung?

In der Mehrzahl der obersten Bundesbehörden gab es keine Einsprüche im Berichtszeitraum.[479]

In einigen Ministerien und nachgeordneten Behörden gab es Einspruchsverfahren[480], die häufig im Zusammenhang mit Fragen der Beteiligung der GB bei personellen und organisatorischen Entscheidungen im Sinne von §§ 19, 20 BGleiG standen und insbesondere deren Umfang und Zeitpunkt[481] betrafen. Zum Teil ging es auch um personelle Einzelmaßnahmen[482] (z. B. die Nichtberücksichtigung von Frauen bei Personalauswahlentscheidungen, Beförderungsentscheidungen). Die Einsprüche wurden in den meisten Fällen zurückgewiesen[483] oder für erledigt erklärt[484]. Manchmal konnte eine einvernehmliche Lösung erzielt werden.[485]

---

[462] BT-Verw., BMBF, BMGS
[463] BMI, BMF-Geschäftsbereich
[464] BK, BMVEL-Geschäftsbereich
[465] BMBF
[466] BMF (mittelbarer Bundesdienst)
[467] so z. B. BPrA, BPA, AA, BVerfG turnusmäßig, BMFSFJ; BMGS (auch Geschäftsbereich), BMBF, BMZ, BRH, BMF-Geschäftsbereich (überwiegend ja, aber keine Teilnahme an Führungsklausuren), BMI-Geschäftsbereich (nur teilweise), BMVBW-Geschäftsbereich, Bundesbank
[468] BR-Verw. – GB – und BK
[469] so im BMI, BMJ, BMF (auch mittelbarer Bundesdienst), BMVEL (auch Geschäftsbereich), BMVBW,
[470] BMGS, BMVg, BMU (auch Geschäftsbereich)
[471] BMFSFJ
[472] BMFSFJ, auch BMF-Geschäftsbereich
[473] BMI/BMF-Geschäftsbereich: Bewährt hat sich frühzeitige Mitzeichnung vor Schlusszeichnung, so auch BMVEL-Geschäftsbereich, hier: kritisch GB: häufig erst Mitzeichnung eines entscheidungsreifen Vorgangs
[474] BMI, GB BMU, BRH
[475] BMI, BMFSFJ, GB BMWA-Geschäftsbereich, BMF-mittelbarer Bundesdienst
[476] BMI, BMVg, GB BMWA-Geschäftsbereich, BMVg, BMFSFJ (Geschäftsbereich: BAZ), BMVBW-Geschäftsbereich, BMF-mittelbarer Bundesdienst
[477] GB BMF-Geschäftsbereich, GB BMWA-Geschäftsbereich, BMVg, im Ergebnis auch BMVBW-Geschäftsbereich und im BMF-mittelbarer Bundesdienst, teilweise auch Bundesbank.
[478] z. B. von der GB BMJ
[479] BPrA; BT-Verw.; BVerfG; BK; BKM; BPA; AA; BMJ; BMWA; BMBF, BRH
[480] BR-Verw. (1), BMF (2), BMVEL (1), BMVg (1), BMFSFJ (8), BMGS (1), BMVBW (3), BMU (1), BMZ (1)
[481] z. B. im BMF, im BMFSFJ
[482] z. B. im BMF, im BMVEL, im BMVg, im BMFSFJ
[483] BMF, BMFSFJ, BMZ
[484] BMVg
[485] BMVEL

Auch im nachgeordneten Bereich betrafen Einspruchsverfahren in den meisten Fällen Fragen der Mitwirkungs- und Beteiligungsrechte bei organisatorischen und personellen Maßnahmen (z. B. verspätete oder versäumte Beteiligung[486], Nichtvorlage der erforderlichen Unterlagen[487], Ablehnung der Teilnahme an Führungsklausuren[488]) und personelle Einzelmaßnahmen, z. B. bei Versetzungen gegen den Willen der Betroffenen[489]. Hier wurde den Einsprüchen ggf. abgeholfen bzw. der obersten Behörde zur Entscheidung vorgelegt.

Auch im mittelbaren Bundesdienst betrafen die (seltenen) Einspruchsfälle insbesondere die fehlende oder verspätete Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten, die Ausgestaltung von Stellenausschreibungen (Ausschreibungstexte).[490]

Gerichtliche Verfahren gemäß § 22 BGleiG gab es nur in Einzelfällen.[491] Gegenstand war in einem Fall die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten bei einer Beförderung sowie die Art und Weise der Berechnung des Frauenanteils in diesem Fall.[492] In den anderen Fällen ging es um konkrete Personalmaßnahmen (Stellenbesetzungen).[493]

In einem Fall konnte eine gerichtliche Auseinandersetzung durch eine außergerichtliche Einigung vermieden werden.[494]

4.14 Erfahrungen der Bundesakademie für öffentliche Verwaltung (BAköV)

Der BAköV kommt aufgrund ihrer Funktion als zentrale Fortbildungsinstitution der Bundesverwaltung bei der Umsetzung des Bundesgleichstellungsgesetzes eine wichtige Rolle zu. Aufgrund ihrer besonderen Struktur und Aufgabenstellung wurde sie um Beantwortung eines gesonderten Fragebogens gebeten. Die Fragen wurden zusammenfassend wie folgt beantwortet:

1. *Gab es spezielle Einführungsseminare nach Inkrafttreten des BGleiG? Wenn ja, wann fanden die ersten Seminare statt und wurden sie getrennt für Gleichstellungsbeauftragte und Personalverantwortliche angeboten? Wie war die Nachfrage?*

(Einführungs-)Seminare zum BGleiG wurden ab April 2002 sowohl exklusiv für Gleichstellungsbeauftragte als auch für gemischte Zielgruppen angeboten. Eine signifikant erhöhte Nachfrage war nicht zu beobachten.

2. *Bieten Sie seit dem Inkrafttreten des BGleiG insgesamt mehr Fortbildungen mit Gleichstellungsbezug an? Falls ja, werden diese auch entsprechend nachgefragt?*

Die BAköV bietet seit Inkrafttreten des BGleiG insgesamt mehr Fortbildungsveranstaltungen mit Gleichstellungsbezug an; eine entsprechende Nachfrage ist vorhanden.

3. *Wurden Fortbildungsveranstaltungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Personalverwaltung angeboten, die die Gleichstellungsthematik behandelt haben? Wenn ja, wie waren Angebot und Nachfrage? Sind spezielle Fortbildungen zu diesem Thema oder mit anderen Themen kombinierte Fortbildungen stärker nachgefragt?*

Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Personalverwaltungen wurde und wird ein spezielles Seminar zur Umsetzung des Gleichstellungsrechts in der täglichen Verwaltungspraxis angeboten, in dem auch Gleichstellungsbeauftragte teilnehmen können. Darüber hinaus wurde die Gleichstellungsthematik auch in den jährlich stattfindenden Veranstaltungen für Leiter/innen der Personalreferate der obersten Bundesbehörden bzw. für Leiter/innen der Zentralabteilungen größerer Bundesbehörden erörtert. Eine entsprechende Nachfrage war vorhanden. Spezielle Fortbildungsveranstaltungen zur Gleichstellungsthematik und kombinierte Veranstaltungen werden in etwa gleich stark nachgefragt.

4. *Gab es Fortbildungsangebote für Beschäftigte mit Leitungsaufgaben, die auch Fragen der Gleichstellung und Frauenförderung thematisierten? Wie viele?*

   Gab es Veranstaltungen für Beschäftigte mit Leitungsaufgaben nur zu diesem Themenkreis? Wenn ja, wie waren Angebot und Nachfrage? Sind spezielle Fortbildungen zu diesem Thema oder mit anderen Themen kombinierte Fortbildungen stärker nachgefragt?

Im Berichtszeitraum gab es 20 Fortbildungsveranstaltungen für Beschäftigte mit Leitungsaufgaben, in denen auch Fragen der Gleichstellung und Frauenförderung behandelt wurden. Veranstaltungen für Beschäftigte mit Leitungsaufgaben speziell zum Themenkreis Gleichstellung wurden als Sonderveranstaltungen für einzelne Behörden durchgeführt. Eine differenzierte Nachfrage war nicht feststellbar.

5. *Hat sich nach Ihrer Erfahrung durch die Vorschrift des § 10 Abs. 4 BGleiG die Nachfrage erhöht?*

Die Vorschrift des § 10 Abs. 4 BGleiG hat offensichtlich die Nachfrage nach Sonderveranstaltungen für einzelne Behörden zur Gleichstellungsthematik erhöht.

6. *Welche Fortbildungsangebote gab es für Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen? Wie war die Nachfrage?*

[486] Behörden im nachgeordneten Bereich von BMI, BMF, BMVEL, BMVg
[487] BMF (Geschäftsbereich)
[488] BMF (Geschäftsbereich)
[489] BMF (Geschäftsbereich), BMVg (Geschäftsbereich)
[490] BMF (Geschäftsbereich), Bundesbank
[491] Ein Verfahren im BMFSFJ, das noch anhängig ist. Weitere Klageverfahren betreffen den nachgeordneten Bereichen von BMI, BMF und den mittelbaren Bundesdienst im Bereich des BMWA (Bundesagentur), des BMVEL und die Bundesbank.
[492] BMFSFJ
[493] Behörden im Geschäftsbereich von BMI und BMVEL
[494] Im BMFSFJ wurden in vier von acht Einspruchsverfahren außergerichtliche Einigungsverfahren durchgeführt. Eine Einigung war erfolgreich. Ein gerichtliches Verfahren steht nunmehr an.

Für Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen wurden drei Fortbildungsveranstaltungen pro Jahr angeboten, eine entsprechende Nachfrage war vorhanden.

7. *Wie hoch war die Zahl der Teilnehmenden an Fortbildungskursen für den beruflichen Aufstieg? Wie hoch war daran der Frauenanteil?*

An den Lehrgängen zur Förderung des Aufstiegs in den höheren Dienst haben im Jahr 2001 insgesamt 64 Beschäftigte (davon 9 Frauen), im Jahr 2002 insgesamt 85 Beschäftigte (davon 14 Frauen), im Jahr 2003 insgesamt 60 Beschäftigte (davon 13 Frauen) und im Jahr 2004 insgesamt 63 Beschäftigte (davon 20 Frauen) teilgenommen.

8. *Gab es Angebote an Führungsseminaren für Frauen? Wenn ja, wie waren Angebot und Nachfrage?*

Im Berichtszeitraum wurden sowohl Führungsseminare speziell für Frauen als auch ausdrücklich „paritätisch zu besetzende“ Führungsseminare angeboten; eine entsprechende Nachfrage war vorhanden.

9. *Wurden Fortbildungsveranstaltungen angeboten, an denen auch Beschäftigten mit Familienpflichten und Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme möglich war? Wie waren diese Veranstaltungen ausgestaltet? Welche Möglichkeiten der Kinderbetreuung werden angeboten?*

Alle Fortbildungsveranstaltungen der BAköV stehen Beschäftigten mit Familienpflichten und Teilzeitbeschäftigten offen. Darüber hinaus richteten sich einige Veranstaltungen, die jeweils halbtägig am Vormittag durchgeführt wurden, ausdrücklich an Teilzeitbeschäftigte. Kinderbetreuungsmöglichkeiten können im Einzelfall insbesondere am Fortbildungsstandort Boppard vermittelt werden. Im übrigen versteht sich der kontinuierliche Ausbau des E-Learning-Angebots, das die BAköV allen Bundesbediensteten zu immer mehr Themen im Rahmen ihres Internetauftritts auf der elektronischen Lernplattform zur Verfügung stellt, nicht zuletzt auch als Beitrag zur Entwicklung von Fortbildungsalternativen für Beschäftigte mit Familienpflichten und Teilzeitbeschäftigte.

10. *Wurden Frauen als Leiterinnen oder Referentinnen bei Fortbildungsveranstaltungen eingesetzt? (Bitte Prozentuale Angabe.) Gelingt dies in allen Themenbereichen oder nur in bestimmten? Welche sind dies? Für welche Bereiche können Sie nur schwer oder gar keine Frauen gewinnen?*

Rund 30 Prozent der Referenten/innen bei Fortbildungsveranstaltungen der BAköV sind Frauen. Grundsätzlich gelingt es, in allen Themenbereichen Frauen als Referentinnen zu gewinnen; allerdings z. B. im Bereich der IT-Fortbildung in wesentlich geringerem Umfang als im Bereich der verhaltensorientierten Fortbildung.

11. *Wie viele Fortbildungsveranstaltungen gab es, in denen die Vorschrift des § 1 Abs. 2 BGleiG thematisiert wurde? In welchen Zusammenhängen wurde sie angesprochen? Wie viel Zeit (prozentual bezogen auf die gesamte Dauer der Fortbildung) wurde auf das Thema verwendet?*

Ausdrücklich thematisiert wurde die Vorschrift des § 1 Abs. 2 BGleiG in Fortbildungsveranstaltungen zur „Bürgernahen Verwaltungssprache und Bescheidtechnik“, zu „Besonderen Aspekten des Gesetzentwurfs“, zur „Gesetzgebung“ und zur „Vorbereitung von Verwaltungsvorschriften“. Auf dieses Thema wurde jeweils eine Stunde zuzüglich einer Behandlung in Gruppenarbeit verwendet. Bei der von der BAköV entwickelten elektronischen Arbeitshilfe zum Gesetzgebungsverfahren wird § 1 Abs. 2 BGleiG sowohl im Erläuterungstext als auch bei den ergänzenden Materialien umfassend berücksichtigt.

12. *Einsatz von E-Learning-Produkten*

Im Rahmen einer didaktischen Gesamtkonzeption zielt die BAköV darauf ab, die Stärken der neuen Medien zu nutzen, ohne die Vorteile des herkömmlichen Lernens aufzugeben.

Bei Lerninhalten, die viel Kommunikation erfordern, wird E-Learning nur in Kombination mit Seminaren oder Workshops eingesetzt (sog. Blended Learning). Dies gilt für fast alle verhaltensorientierten Themen (z. B. „Zeitmanagement“, „Gesprächstechnik“), aber auch für die meisten kognitiven Lerninhalte (etwa „IT-Grundschutz-Tool“, „Unterrichtsgestaltung“). Hier sollen die Präsenzveranstaltungen durch E-Learning von reiner Informationsvermittlung entlastet, zeitlich gestrafft und auf Diskussionen, Erfahrungsaustausch und Übungen konzentriert werden. Bei einigen Themen (z. B. beim „Web-Führerschein – Navigieren und Kommunizieren im Internet“) und generell bei der Auffrischung, Vertiefung oder Ergänzung bereits erworbenen Grundwissens kommt E-Learning auch ohne begleitende Präsenzveranstaltung aus und wird deshalb auch isoliert angeboten.

Seit Sommer 2004 hatte die Bundesakademie alle E-Learning-Angebote nach Themen geordnet in einer „Infothek“ im Internet zusammengefasst, verbunden mit wichtiger Literatur zum Download, weiter führenden Links und Hinweisen auf einschlägige Präsenzveranstaltungen. Diese „Infothek“ wurde zwischenzeitlich in eine elektronische Lernplattform überführt, die neben Lerninhalten noch Kommunikationsmöglichkeiten (Foren, Chatrooms, Konferenzen) enthält und eine tutorielle Betreuung der Lernenden ermöglicht.

4.15 Gute Beispiele

§ 25 BGleiG gibt vor, besonders nachahmenswerte Beispiele bzw. vorbildhafte Gleichstellungsmaßnahmen im Erfahrungsbericht besonders hervorzuheben. Die Ressorts wurden im Hinblick auf diese Vorgabe gebeten, so genannte „best-practice“-Beispiele für den Bericht vorzuschlagen.

Fast alle Beispiele aus den Ministerien, aber auch aus dem nachgeordneten Bereich und dem mittelbaren Bundesdienst, die hier genannt wurden, beziehen sich auf Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, insbesondere auf Initiativen zur flexiblen Gestal-

tung von Arbeitszeiten. Dabei werden insbesondere die Flexibilisierung der Gleitzeit und die umfassende und flexible Gewährung von Teilzeit- und Telearbeit genannt.

Das BMI nennt in diesem Zusammenhang ein im Bundesverwaltungsamt (BVA) eingeführtes Modellprojekt für Flexible Arbeitszeiten im Team (FAZIT), in dem den Beschäftigten durch den Wegfall von persönlichen Kernzeiten hin zu teamgesteuerten Servicezeiten mehr Zeitsouveränität eingeräumt wird.

Weitere gute Beispiele im Zusammenhang mit der Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit betreffen Kinderbetreuungsangebote.

Die Bundestagsverwaltung hat z. B. bei der Wiedereingliederung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei ihrer Rückkehr aus familienbedingter Dienstbefreiung gute Erfahrungen mit Kinderbetreuungsangeboten in der hauseigenen Kindertagesstätte gemacht. Das BMZ bezuschusst die Kosten für die Unterbringung in einer nahe gelegenen privaten Kindertagestätte insbesondere für Kinder unter drei Jahre. Damit wird nicht nur der Wiedereinstieg erleichtert, sondern auch die häufig karrierefeindliche überlange familienbedingte Abwesenheit insbesondere von Müttern verkürzt.

Das BMGS, das BMFSFJ und das BMBF haben jeweils ein Eltern-Kind Zimmer eingerichtet, das flexibel genutzt werden kann. Auch im mittelbaren Bundesdienst im Geschäftsbereich des BMF gibt es eine solche Unterstützungsmaßnahme für Eltern, sowie das Bundesversicherungsamt im Geschaftsbereich des BMGS.

Aus dem Bereich des BKM wird neben der umfassenden Gewährung von Teilzeit und Telearbeit insbesondere die Gründung eines Vereins zur Spontan- und Ferienbetreuung von Kindern ab einem Jahr durch die Deutsche Bibliothek, den Hessischen Rundfunk u. a. als gutes Umsetzungsbeispiel hervorgehoben.

Beschäftigte der Deutschen Bundesbank mit Familienpflichten können die Beratungs- und Vermittlungsleistungen der „pme Familienservice GmbH“ zu Betreuungsangeboten in Anspruch nehmen.

Der AOK Bundesverband (im Geschäftsbereich des BMGS) hat einen Familienservice eingeführt, der Arbeitgeber bei der Suche nach geeigneten Betreuungsmöglichkeiten für Kinder unterstützt. Damit soll die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtert werden.

Auch Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils (insbesondere) in Führungspositionen sind von den obersten Bundesbehörden als beispielhaft hervorgehoben worden. Die Bundestagsverwaltung hat ein Mentoringprojekt und das Bundesverfassungsgericht hat ein so genanntes „Cross-Mentoring-Programm“ durchgeführt. Zielsetzung war die Qualifizierung und Förderung von Frauen für Führungspositionen sowie der Aufbau von Netzwerken.

Für die Bundesanstalt (jetzt Bundesagentur) für Arbeit wurden die Förderung der Gleichstellung als integraler Bestandteil der Personalmanagementkonzeption und des neuen Personalentwicklungsdesigns und ein Drei-Phasen-Konzept für die berufliche Wiedereingliederung als gute Beispiele hervorgehoben.

Das Auswärtige Amt konnte den Anteil von Bewerberinnen und Bewerbern im höheren Dienst geschlechterparitätisch durch Maßnahmen zur Einführung eines geschlechtersensiblen Rekrutierungsverfahrens gestalten.

Als best-practice-Beispiele zur Verbesserung der Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten wurden für große Geschäftsbereiche wie beispielsweise das BMF die Entwicklung von Netzwerken durch regelmäßigen Erfahrungsaustausch genannt.

Im Geschäftsbereich des BMVg wurde im Organisationsbereich Katholische Militärseelsorge die stärkere Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten durch ein speziell entwickeltes Konzept zum Personalmanagement erreicht.

Das Auswärtige Amt hat regelmäßige Besprechungen („Jour-Fix“) zwischen der Gleichstellungsbeauftragten und Referaten, die sich häufig mit gleichstellungsrelevanten Fragestellungen beschäftigen (z. B. dem Personalreferat) eingeführt. Im BMFSFJ findet ein regelmäßiger „Jour-Fix“ zwischen Verwaltung und Gleichstellungsbeauftragter statt. Ferner wurde ein regelmäßiges schriftliches Beteiligungsverfahren der Gleichstellungsbeauftragten vor Beteiligung des Personalrates eingeführt.

Der Bundesrechnungshof beteiligt die Gleichstellungsbeauftragte an jährlichen Gesprächsrunden auf Leitungsebene über die Personalentwicklung im höheren Dienst. Dadurch soll möglichst frühzeitig erreicht werden, dass diese sich für die Erhöhung des Frauenanteils im höheren Dienst einsetzen kann.

Auch die Bundesbank meldet gute Erfahrungen mit der Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten bereits im Vorfeld von Entscheidungen und Flexibilisierungen für Personen mit Personensorge im Hinblick auf die Möglichkeiten des Zeitausgleiches und der Ansammlung von Urlaub.

Erwähnenswert ist auch ein weiteres Beispiel aus dem Geschäftsbereich des BMVG: Für die Kurie des katholischen Militärbischofs wurde ein Leitbild erarbeitet, in dem partnerschaftliches Handeln und die Gleichwertigkeit der Geschlechter besonders erwähnt sowie die Umsetzung der Geschlechtergerechtigkeit als Ziel formuliert wurden

Aus dem mittelbaren Bundesdienst im Geschäftsbereich des BMF stammt das Beispiel eines Job-sharings für Führungskräfte, das im Rahmen eines Pilotprojekt zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf eingeführt wurde: zwei weibliche Führungskräfte teilen sich eine Führungsfunktion (2 x 70 Prozent Teilzeit).[495] Die betreffenden Frauen konnten sich gleichermaßen der Kindererziehung wie auch ihrer Führungsaufgabe widmen. Kritisch hat die zuständige GB hierzu angemerkt, das damit die Notwendigkeit der ganztägigen Präsenz einer Führungskraft festgeschrieben werde. Ferner sei es häufig

[495] Das Projekt ist zwischenzeitlich auf drei Stellen ausgeweitet worden.

schwierig, zwei Personen zu finden, die sich den Posten teilten könnten und auch die notwendige Sympathie für einander hätten.

Die Forschungseinrichtungen des BMBF haben gute Erfahrungen mit der Aufnahme von Klauseln zur Umsetzung der Grundzüge des BGleiG in Verträge mit den institutionellen Leistungsempfängern, z. B. der Helmholz-Gesellschaft gemacht.

Aus den Rückmeldungen der Betriebskrankenkassen sind Kontakthalteprogramme mit Personen in Elternzeit und der bewusste Einsatz von Referentinnen als Maßnahmen, mit denen besonders gute Erfahrungen gemacht wurden, hervorzuheben.

5 Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

5.1 Grundlagen des Berichts

Der Erste Erfahrungsbericht der Bundesregierung zum Bundesgleichstellungsgesetz basiert auf den Vorgaben des Bundesgleichstellungsgesetzes (BGleiG), das am 5. Dezember 2001 in Kraft getreten ist.

Die im Bericht dargestellten Erfahrungen beruhen zum einen auf Antworten der obersten Bundesbehörden auf einen vom BMFSFJ entwickelten detaillierten Fragebogen. Zum anderen basiert der Bericht auf den Daten der Frauenförderstatistik bzw. der Gleichstellungsstatistik[496] sowie auf Erkenntnissen, die das BMFSFJ aus der Beantwortung der Eingaben von Gleichstellungsbeauftragten gemäß § 20 Abs. 3 BGleiG und aus dem Implementierungsprozess von Gender Mainstreaming gewonnen hat. Die über die Gleichstellungsbeauftragten erlangten Einblicke sind für das BMFSFJ wichtige ergänzende Erkenntnisquellen. Sie thematisieren häufig auch machtpolitisch und hierarchisch begründete Umsetzungsprobleme.

Die erste Berichterstattung zum BGleiG bietet eine zusammenfassende Übersicht zur Situation der Gleichstellung von Frauen und Männern im Geltungsbereich des BGleiG. Der Bericht soll zudem die „guten Beispiele“ in der Bundesverwaltung bekannt machen.[497] Andere Dienststellen sollen damit zur Nachahmung aufgefordert und ermutigt werden.

Die praktische Anwendung des Gesetzes wird darüber hinaus dokumentiert durch die vier erläuternden Rundschreiben zum BGleiG nebst weiteren Ergänzungen, die das BMFSFJ seit Inkrafttreten des Bundesgleichstellungsgesetzes herausgegeben hat (Anhang 4). Diese Rundschreiben sind sehr praxisorientiert und stoßen sowohl bei den Dienststellen als auch bei den Gleichstellungsbeauftragten auf eine positive Resonanz. Insbesondere die Auslegungshinweise in den Rundschreiben sind eine wichtige Unterstützung und Argumentationshilfe für Gleichstellungsbeauftragte wie Personalverantwortliche gleichermaßen.

5.2 Allgemeine Wirksamkeit des Gesetzes

Die Verabschiedung des Gesetzes stellte – aufbauend auf dem FFG von 1994 – einen weiteren Schritt zur Realisierung der Gleichstellung von Frauen und Männern auf Bundesebene dar. Es sieht verschiedene Instrumente zur Förderung von Frauen in der Bundesverwaltung vor und betrifft im Zusammenhang mit der Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch Männer. Nicht zuletzt stärkt das Gesetz die rechtliche Position der Gleichstellungsbeauftragten.

Der Geltungsbereich, geregelt in § 3 BGleiG, ist umfassender als der des Frauenfördergesetzes, denn er erfasst erstmals auch die privatrechtlich organisierten Einheiten. Gemäß § 3 Abs. 2 BGleiG soll bei Privatisierungen auf die entsprechende Anwendung der Vorschriften dieses Gesetzes hingewirkt werden. Es überrascht daher nicht, dass die Ressorts hierzu noch keine Erfahrungen sammeln konnten. Der Regelung des § 3 Abs. 2 Satz 1 BGleiG, wonach bei Zuwendungen an institutionelle Zuwendungsempfänger sichergestellt werden soll, dass die Grundzüge des Gesetzes angewendet werden, wird in mehreren Ressorts bereits formalisiert und standardisiert Rechnung getragen. Dies belegt die Praktikabilität der Regelung. Zukünftig ist auf diese Vorschrift und die Notwendigkeit ihrer Beachtung verstärkt hinzuweisen. Es ist deutlich zu machen, dass die Ausgestaltung als Soll-Vorschrift gleichzeitig beinhaltet, dass darauf nur bei Vorliegen eines wichtigen Grundes verzichtet werden kann. Dieses Thema wird daher beim nächsten Bericht erneut aufgegriffen werden.

Die in diesem Bericht vorliegenden Ergebnisse bekräftigen die Notwendigkeit einer differenzierten Betrachtung der Beschäftigungsverhältnisse und der Beteiligung von Frauen und Männern zum Zwecke der Förderung der Gleichstellung. Sie lassen auf den verschiedenen Ebenen der Verwaltung sowie in den einzelnen Behörden unterschiedliche gleichstellungspolitische Anknüpfungspunkte, Chancenpotenziale und Problemstrukturen erkennen.

Insgesamt liegt der Frauenanteil in den Dienststellen der Bundesverwaltung bei ca. 45 Prozent. Die im Bericht dokumentierten Ergebnisse belegen jedoch, dass die Verteilung von Frauen und Männern auf die unterschiedlichen Ebenen und Tätigkeitsbereiche der Verwaltung sowie das Arbeitszeitvolumen und die Altersteilzeit sehr unterschiedlich ausfällt. Im Allgemeinen gilt nach wie vor: Je höher die Hierarchieebene ist, desto geringer ist der Frauenanteil. Im Rahmen dieses Grundmusters bestehen innerhalb der – wie auch zwischen den – obersten Bundesbehörden, den nachgeordneten Dienststellen und dem mittleren Bundesdienst erhebliche Schwankungen.[498]

[496] Auswertung i. E. s. o. Kapitel 3.
Bis zum Inkrafttreten des BGleiG am 5. Dezember 2001 beruhten die Statistiken auf § 5 Frauenfördergesetz in Verbindung mit der Frauenförderstatistikverordnung (FFStVO) und führten die Bezeichnung Frauenförderstatistik. Die FFStVO galt i. V. m. § 24 BGleiG bis Inkrafttreten der Gleichstellungsstatistikverordnung (GleiStatVO) am 18. Juni 2003. Die nach diesem Zeitpunkt erstellten Statistiken führen die Bezeichnung Gleichstellungsstatistik.

[497] s. o. 4.15

[498] s. insbesondere 4.2.2 und 4.6

Frauen im Bundesdienst befinden sich noch immer in höherem Maße als Männer in Beschäftigungsverhältnissen, die nur ein geringes Einkommen sichern – mit Auswirkungen auch auf die Altersversorgung – und die nur bedingt Karrieremöglichkeiten eröffnen. Auch diese Verhältnisse im öffentlichen Dienst tragen dazu bei, dass das Einkommen von Frauen in Deutschland – wie im Gender-Report des BMFSFJ dokumentiert – durchschnittlich immer noch mindestens 20 Prozent unter dem von Männern liegt.[499]

Am hohen Frauenanteil von 91 Prozent[500] an den Teilzeitbeschäftigten wird deutlich, dass sich an der „Zuständigkeit“ von Frauen für die Familienarbeit nur wenig geändert hat, da der häufigste Grund für Teilzeitbeschäftigung der Wunsch nach einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist. Teilzeitbeschäftigung in leitenden Funktionen ist zwar heute größtenteils kein Tabu mehr.[501] Sie wird aber in niedrigen Hierarchiestufen eher akzeptiert als in höheren und kommt in Institutionen, die in der Behördenhierarchie niedriger angesiedelt sind, häufiger vor.

Die gestiegenen Frauenanteile insbesondere auch im Beamtenbereich[502] können wegen der Stelleneinsparungen nicht allein auf Neuzugänge zurückgeführt werden. Hierbei spielt zudem eine wichtige Rolle, dass die Altersjahrgänge, die im Berichtszeitraum pensioniert wurden, einen Männeranteil zwischen 90 und 96 Prozent aufwiesen.[503]

Die Verantwortung für die Umsetzung des BGleiG liegt bei den Dienststellenleitungen. In den nachgeordneten Behörden und im mittelbaren Bundesdienst gibt es in den meisten Fällen keine strukturierten Verfahren und Controllingmechanismen. Ansätze in einzelnen Ressorts betreffen praktisch relevante und gleichstellungspolitisch bedeutsame Maßnahmen wie die Auswertung von Beurteilungsverfahren oder Verfahren zur Vergabe von Leistungselementen. Auch der teilweise praktizierte (institutionalisierte) regelmäßige Erfahrungsaustausch sowie anlassbezogene Besprechungen sind hilfreich, um die Anwendung des BGleiG voranzubringen.

Es sollten effiziente möglichst unbürokratische Controllingmechanismen geschaffen werden, um systematisch nach wie vor bestehende Anwendungsdefizite zu minimieren. Dies wäre neben der dem BMFSFJ obliegenden Aufgabe, in Auslegungsfragen zu beraten und unterstützen, eine weitere erfolgversprechende Möglichkeit, um dem Ziel einer möglichst einheitlichen widerspruchsfreien Anwendungspraxis näher zu kommen.

Die das formale Verfahren betreffenden Vorgaben des BGleiG werden in den obersten Bundesbehörden beachtet. So wird beispielsweise die gleichstellungsorientierte Formulierung von Stellenausschreibungen gemäß § 6 BGleiG fast durchgängig als selbstverständlicher Standard in der öffentlichen Verwaltung angesehen.[504]

Im Vergleich dazu bestehen im Bereich des mittelbaren Bundesdienstes jedoch teilweise noch erhebliche Anwendungs- und Umsetzungsdefizite. Dies gilt bedingt auch für die Betriebskrankenkassen, wobei hier auf die Besonderheit zu achten ist, dass das Bundesgleichstellungsgesetz erst ab dem Jahr 2003 anzuwenden ist.[505] Die Statistiken zeigen, dass Frauen überwiegend bis in den vergleichbaren gehobenen Dienst überproportional beschäftigt und zu einem großen Anteil in Teilzeit beschäftigt sind. Die für die Rechtsaufsicht zuständigen Bundesbehörden werden deshalb zukünftig verstärkt auf die Umsetzung des BGleiG achten müssen. Die Bundesregierung wird über die weitere Entwicklung in den Folgeberichten informieren.

5.3 Personalmanagement und Fortbildung

5.3.1 Personalmanagement

Eine enge Verknüpfung von Personalmanagement und Gleichstellungspolitik ist von zentraler Bedeutung für eine ergebnisorientierte Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern. Sie beinhaltet eine sachgerechte, querschnittsorientierte gleichstellungspolitische Perspektive. Diese ist wichtig, denn das Ziel der Chancengleichheit von Frauen und Männern bei der beruflichen Entwicklung wurde trotz der gestiegenen Frauenanteile in Teilbereichen bei weitem noch nicht erreicht. Frauen sind auch im Bundesdienst in Leitungs- und Führungspositionen nach wie vor unterrepräsentiert.

Bei der Übertragung von Leitungsfunktionen in den obersten Bundesbehörden ist zwar ein Aufwärtstrend festzustellen, da in den Jahren 2003 und 2004 Frauen bei der Übertragung von Referats- und Unterabteilungsleitungen – gemessen an ihrem Anteil an den Bewerbungen – überproportional zum Zuge gekommen sind.[506] Die absoluten Zahlen zeigen aber nach wie vor eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen auf. Dienststellen, wie z. B. das BMFSFJ, in denen auch auf vielen Führungspositionen Frauen in gleicher Weise wie Männer vertreten sind, sind noch Ausnahmen.

Seit Einführung des BGleiG sind Frauen insgesamt verstärkt eingestellt worden. So war der Anteil von Frauen an den Einstellungen in obersten Bundesbehörden 2003 und 2004 um mehr als 5 Prozentpunkte höher als ihr Anteil an den Bewerbungen. In den Jahren zuvor war diese Differenz geringer.[507] Im höheren Dienst lag die Einstellungsquote erstmals 2004 über 50 Prozent.

Begünstigt wurde diese Entwicklung durch die Tatsache, dass jüngere Frauen mittlerweile seit mehreren Jahrzehnten ein annähernd gleiches Bildungsniveau wie jüngere

[499] s. Gender-Datenreport, S. 159, 204, insbes. 214 ff.
[500] s. o. 4.2.2
[501] s. Tabellen 21, 24, 25 und 27, Anhang 2
[502] s. Tabelle 1, Anhang 2
[503] Quelle: Versorgungsempfängerstatistik, Statistisches Bundesamt
[504] Einzelheiten s.o. 4.4
[505] s. o. 3.11
[506] s. dazu 3.5
[507] s. dazu i. E. Kap. 3.4, Tabelle 14

Männer haben.[508] Gegenwärtig ist etwa die Hälfte aller Studienanfängerinnen und -anfänger weiblich (Wintersemester 2004/2005: 49 Prozent). Im Jahr 2004 wurden 49 Prozent der Abschlussprüfungen an Hochschulen in Deutschland von Frauen bestanden. Insgesamt bestehen bei den Personen mit Hochschul- und Fachhochschulabschluss, die sich für den höheren bzw. gehobenen Dienst qualifizieren, bei den 25- bis 35-jährigen in 2004 nur relativ geringe Unterschiede zwischen Frauen und Männern (15 bzw. 16 Prozent).[509]

Angesichts des mittlerweile guten Ausbildungsstandes von Frauen in den Fächern Rechtswissenschaften und Betriebs-, und Volkswirtschaftlehre, aus denen sich besonders häufig Beschäftigte des öffentlichen Dienstes rekrutieren, stand den Dienststellen in diesen Berufsfeldern eine ausreichende Anzahl an qualifizierten Bewerberinnen zur Verfügung.[510] Mit Blick auf die verstärkte Einstellung von Frauen wurde von vielen Dienststellen die Erwartung geäußert, dass weibliche Führungskräfte aus diesem Bestand „nachwachsen“. Einerseits lässt sich diese Entwicklung aus den statistischen Daten bereits ablesen. Andererseits belegen Untersuchungen, dass Frauen aufgrund von Beurlaubung und Teilzeitbeschäftigung im Laufe ihrer beruflichen Entwicklung weiterhin Karrierenachteile erleiden. Es wird von großer Bedeutung sein zu beachten und aktiv unterstützend darauf hinzuwirken, dass die Beteiligung von Männern an Kindererziehung und -betreuung, wie sie gerade durch die Partnermonate des Elterngeldes ausdrücklich gefördert wird, im öffentlichen Dienst zu einer Selbstverständlichkeit und ihre Akzeptanz Teil der „Unternehmensphilosophie“ der obersten Bundesbehörden wird. Gleichstellungsorientierte Familienpolitik und eine auf work-life-balance zielende Gleichstellungspolitik müssen sich gegenseitig aktiv unterstützen.

Herausfordernd ist die Situation im Bereich der technisch-naturwissenschaftlichen Berufsfelder. Hier zeigen sich die Folgen des nach wie vor von Geschlechterstereotypen geprägten Berufswahlverhaltens[511], das es den Dienststellen erschwert, nach Maßgabe des § 7 BGleiG bei Unterrepräsentanz verstärkt Frauen zu Bewerbungsgesprächen einzuladen.

Die geschlechtersensible Formulierung von Stellenausschreibungen entsprechend den Vorgaben des BGleiG wird mittlerweile fast durchgängig als selbstverständlicher Standard in der öffentlichen Verwaltung angesehen.

In vielen Dienststellen gibt es gezielte Bemühungen, bereits im Rahmen der Auswahlverfahren und Bewerbungsgespräche – entsprechend den Zielsetzungen des BGleiG – die Weichen für einen höheren Frauenanteil an den Bewerbungen und damit auch an den Einstellungen zu stellen.

Die schriftliche Fixierung des Ablaufs von Auswahlverfahren und der Besetzung von Auswahlgremien, in der u. a. die Prüfung gleichstellungsrechtlicher Aspekte und die Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten verbindlich vorgesehen sind, ist dabei sehr hilfreich. Solche Festlegungen sind z. B. im Rahmen der Gleichstellungspläne zu treffen.

Die Bundesregierung wird ihre Maßnahmen zur Überwindung des tradierten Berufswahlverhaltens – wie z. B. den „Girls’ day“ oder „Neue Wege für Jungs“ – fortsetzen, um das Berufswahlspektrum für beide Geschlechter zu erweitern. Es ist aber auch jede Dienststelle gefordert, nach neuen und kreativen Wegen zu suchen, um im eigenen Einflussbereich Mädchen und Frauen – ggf. durch gezielte „Werbemaßnahmen“ – anzusprechen und sich aktiv an Maßnahmen wie „Girls’ day“ und „Neue Wege für Jungs“ zu beteiligen.

Das BMFSFJ wird die weitere Entwicklung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Geltungsbereich des BGleiG beobachten und Ursachen und Hindernisse ermitteln. Wichtig ist es, Handlungsmöglichkeiten zu finden, mit denen die gesetzgeberischen Ziele des BGleiG nachhaltig erreicht werden können. Dies erfordert die Beobachtung der Entwicklung über einen längeren Zeitraum hinweg.

Die bei der Frage des Verhältnisses zwischen § 9 BGleiG und § 12 BLV bestehenden Rechtsunsicherheiten im Hinblick auf das Kriterium „Verwendungsbreite“ konnten zwischenzeitlich durch eine mit dem BMI abgestimmte Stellungnahme des BMFSFJ weitgehend ausgeräumt werden. Danach ist es nicht zulässig, die Verwendungsbreite als Leistungskriterium heranzuziehen, wenn in der konkreten Konkurrenzsituation dadurch Bewerberinnen und Bewerber benachteiligt würden, die aufgrund ihrer familiären Verpflichtung keine entsprechenden Qualifikationen erwerben konnten.

Bemerkenswert ist das Ergebnis zur Quotenregelung gemäß § 8 Abs. 1 Satz 1 BGleiG. Die einzelfallbezogene Quote hat bisher keine signifikante praktische Bedeutung erlangt. Die meisten Auswahlentscheidungen werden bereits auf der Ebene der Leistungs- und Eignungsbewertung getroffen mit der Folge, dass die Anwendung der Quote nicht mehr zum Tragen kommt. Die aus Gesprächen, Anfragen und Eingaben gewonnenen Erfahrungen des BMFSFJ lassen vermuten, dass bereits die Existenz der Quotenregelung dazu geführt hat, dass die Prüfung der Eignung besonders sorgfältig und unter genauer Beachtung der einschlägigen Vorgaben der Rechtsprechung vorgenommen wird, um von vornherein Konkurrenzstreitigkeiten zu vermeiden.

Diese Praxis der „Nichtanwendung“ kann positive wie auch negative Folgen für Frauen haben. Indizien können sein, dass sich z. B. die Frauenanteile bei den Bewerbungen und Übertragungen leitender Funktionen[512] positiv entwickelt, während ihr Anteil bei Beförderungen insge-

[508] s. „Frauen in Deutschland 2006“, hrsg. vom Statistischen Bundesamt, S. 16

[509] „Frauen in Deutschland 2006“, a. a. O.

[510] Genaue Daten liegen dazu nicht vor, da bei der Erhebung nicht nach Abschlüssen der Bewerbenden differenziert wird.

[511] Nähere Informationen zu diesem Thema s. Gender-Datenreport, S. 88 ff.

[512] s. o. 3.5

samt immer noch geringer ist als ihr Anteil an allen Beschäftigten.[513]

Die geringe praktische Bedeutung der Quotenregelung ist eine Folge der laufbahnrechtlichen Vorgaben sowie der einschlägigen Rechtsprechung. Letztere hat strenge leistungsorientierte Vorgaben für die Auswahlentscheidungen entwickelt und dabei der (ausschließlich) an der Beurteilung orientierten Eignungsfeststellung eine maßgebliche Bedeutung zugemessen.[514]

Diese Rechtslage hat dazu geführt, dass die Dienststellen sehr viel häufiger als in der Vergangenheit Auswahlentscheidungen auf der Grundlage einer Eignungsfeststellung treffen, ohne auf die früher weit verbreitete, Frauen diskriminierende Berücksichtigung von Hilfskriterien wie Dienst- oder Lebensalter zurückzugreifen, die bereits durch § 9 Abs. 1 Satz 2 BGleiG weitgehend untersagt ist.[515] Dies relativiert im Ergebnis die praktische Bedeutung der Quote.

Die Problematik der Diskriminierung wegen des Geschlechts wird damit auf die Beurteilungs-/Qualifikationsebene – und damit in den Anwendungsbereich von § 9 BGleiG – verschoben.

Dabei ist festzustellen, dass es auf dieser Ebene, d. h. für die Durchführung von Auswahlverfahren, in den obersten Bundesbehörden kein einheitliches Verfahren gibt; jedes Ressort, jede Dienststelle hat das ihren Anforderungen und speziellen Gegebenheiten entsprechende Verfahren entwickelt.

Es bestehen erhebliche Risiken, da Leistungsbewertungen sehr anfällig sind für geschlechtsspezifische Verzerrungen. In die Bewertungsmerkmale fließen gesellschaftliche Erwartungen und Wahrnehmungsmuster – sog. Stereotype – ein, die bereits geschlechtsspezifisch geprägt sind. Außerdem unterliegt der Bewertungsprozess sehr starken subjektiven Färbungen durch die Beurteilenden, aber auch die Beurteilten. Die Bewertungskriterien sollen daher nicht eigenschaftsbezogen sein, sie sind damit besonders anfällig für Zuordnungen, die sich an Geschlechterstereotypen orientieren und Frauen tendenziell benachteiligen. Sie sollten vielmehr ergebnis-, aufgaben- oder verhaltensorientiert definiert werden.[516]

Eindeutige Aussagen über die Diskriminierungsrisiken der derzeitigen Leistungsbeurteilungsverfahren in der Bundesverwaltung sind auf der Grundlage der vorliegenden Daten nicht möglich. Die in den Tabellen 34 bis 39 erhobenen Daten zu den Anteilen von Frauen und Männern an Beurteilungen und Spitzennoten lassen keine eindeutigen Aussagen über mögliche Benachteiligungen von Frauen zu.[517] Ob die hier dargestellten Feststellungen keine zufälligen Einzelergebnisse sind, sondern tatsächliche Trends wiedergeben, lässt sich erst sagen, wenn in den Folgejahren ähnliche Ergebnisse gemessen werden.

Verstärkt wird das in den bisherigen Leistungsbeurteilungsverfahren liegende Diskriminierungspotenzial auch durch die im Zuge der aktuellen Tarifreformen vorgesehene Einführung leistungsbezogener Entgeltbestandteile. Auch wenn von den Tarifregelungen in der Bundesverwaltung zunächst ausschließlich Tarifbeschäftigte betroffen sind, haben die Regelungen dennoch wichtige Signalfunktion auch für die Reform des Beamtenrechts.

Die im TVöD (Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst) vorgesehene leistungsabhängige Entgeltkomponente soll zukünftig auch auf der Basis von Leistungsbewertungen vergeben werden. Aufgrund der Erfahrungen mit bestehenden Beurteilungssystemen und dem bestehenden Prämiensystem ist hier von erheblichen genderbezogenen Diskriminierungspotenzialen auszugehen. Die gleichstellungsorientierte Leistungsbewertung stellt somit eine gleichstellungspolitische Herausforderung dar, die von besonderer Brisanz ist. In diesem Zusammenhang ist die Mitwirkung von Gleichstellungsbeauftragten von besonderer Bedeutung. Mit ihrem Expertinnenwissen können und sollen sie dazu beitragen, die Verwaltung zukunftsorientiert und modern zu gestalten als einen Arbeitsbereich, in dem Frauen und Männer gleiche berufliche Entwicklungschancen haben.

Es sind geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um diskriminierungsfreie Leistungsbewertungsverfahren zu institutionalisieren. Im Rahmen der bevorstehenden Einführung der variablen Leistungsbezahlung und der damit verbundenen Erarbeitung neuer Leistungsbewertungssysteme müssen Gleichstellungsaspekte dauerhaft implementiert werden. Geeignete Maßnahmen sind z. B. eine gezielte Informationspolitik zur Sensibilisierung der Beteiligten, die Fortbildung der Beurteilenden und der Beurteilten, die Definition von Kriterien, die keine Geschlechterstereotypen festschreiben sowie die Entwicklung entsprechender Verfahren (auch zur Evaluierung). Die Evaluierung der praktischen Umsetzung der leistungsgerechten Bezahlung und der Anwendung des entsprechenden tarifrechtlichen Instrumentariums (Leistungsbewertung, Zielvereinbarungen) wird eine der wesentlichen Herausforderungen sein. Das frühzeitige Aufzeigen und Vermeiden von Diskriminierungsrisiken ist mit Blick auf die Antidiskrimierungspolitik ein Schwerpunkt in diesem Zusammenhang.

Auch die Dienststellen sind im Rahmen der Umsetzung – z. B. beim Abschluss von Dienstvereinbarungen – konkret gefordert, auf diskriminierungsfreie Regelungen und Verfahren zu achten. Diese können auch bei kleineren Fallzahlen mit Daten aus mehreren Jahren Hinweise auf mögliche Fehlentwicklungen erhalten, deren Beseitigung in ihrem ureigenen Interesse liegt: Denn Motivation können Leistungsanreize aller Art nur dann erzeugen, wenn sie diskriminierungsfrei vergeben werden.

[513] s. o. 3.9
[514] s. o. 4.6
[515] Gemäß § 9 Abs. 1 Satz 2 BGleiG finden sog. Hilfskriterien wie Dienstalter, Lebensalter und Zeitpunkt der letzten Beförderung nur noch insoweit Berücksichtigung, als ihnen für die Eignung, Leistung und Befähigung der Bewerberinnen und Bewerber Bedeutung zukommt.
[516] s. dazu Näheres bei www.genderkompetenz.info/zentrum/angebote/veranstaltungen/fachgespraeche/fachtagungleistung/.
[517] s. o. 4.10

Das GenderKompetenzZentrum hat im Auftrag des BMFSFJ dazu auch bereits Workshops mit dem Ziel der Sensibilisierung für diese Fragen durchgeführt, die auf großes Interesse bei Personalverantwortlichen und Gleichstellungsbeauftragten gestoßen sind.

Die Bundesregierung wird im Rahmen der zukünftigen Berichterstattung die weitere Rechtsentwicklung und Anwendungspraxis darstellen. Dabei wird die Frage der Diskriminierungsfreiheit von Auswahlentscheidungen im Fokus stehen. Sie wird auch – soweit dies möglich ist – die Frage berücksichtigen, ob und inwieweit die Nichtanwendung der Quote zu Lasten von Frauen geht.

Das BGleiG fordert in § 9 Abs. 1 Satz 3 zudem die Berücksichtigung von spezifischen, durch Betreuungs- und Pflegeaufgaben erworbenen Erfahrungen und Fähigkeiten, sofern sie für die auszuübende Tätigkeit von Bedeutung sind. Damit soll die Benachteiligung von Frauen, deren Erwerbsbiographien durch die Wahrnehmung von Familienpflichten (Kindererziehung, Pflege von Angehörigen) unterbrochenen sind, zumindest abgemildert werden.

Diese Regelung hat bisher jedoch keine erkennbare praktische Bedeutung erlangt. Dies ist zum einen darauf zurückzuführen, dass diese Erfahrungen und Fähigkeiten nicht bekannt oder nicht offenbart werden. Zum anderen spielt aber auch die bestehende Unsicherheit über die insoweit zu berücksichtigenden Kriterien eine Rolle.

Die Bundesregierung wird – ggf. unter Einbindung externen Sachverstands – Maßnahmen ergreifen, um die Anwendung dieser Regelung durchzusetzen. Dabei wird es insbesondere um die Entwicklung von Kriterien und Indikatoren gehen und um die Frage, wie diese beispielsweise in Anforderungsprofile und Beförderungsgrundsätze implementiert werden können. Angesichts der vielfältigen Vorgaben zur Bewertung der Qualifikation bietet es sich z. B. an, im Rahmen von Beförderungsgrundsätzen Reihung und Gewichtung der jeweiligen Kriterien und dabei zu berücksichtigende Genderaspekte festzuschreiben.

5.3.2 Fortbildung

Fortbildung dient dazu, die Qualität der Arbeit zu sichern und das Wissen und Können der Beschäftigten immer wieder an den aktuellen Qualifikationsbedarf anzupassen. Für die Förderung der Gleichstellung und der beruflichen Chancen – insbesondere von Beschäftigten mit Familienpflichten – ist es unabdingbar, Fortbildungsveranstaltungen so zu gestalten, dass ihnen die Teilnahme erleichtert wird. Die gesetzliche Grundlage dafür ist in § 10 BGleiG geschaffen worden.

Von besonderer Bedeutung für die Unterstützung von Beschäftigten mit Betreuungspflichten sind entsprechende organisatorische Rahmenbedingungen. Hierzu gehört nicht nur das Angebot von Fortbildungen in Teilzeitform, die bei hausinternen Schulungen sowie Veranstaltungen der BAköV vorgesehen werden sollten. Auch Erleichterungen bei der Wahrnehmung von Betreuungspflichten haben entscheidenden Einfluss auf die Teilnahmemöglichkeit.

Die Ressorts haben vermehrt Maßnahmen zur Unterstützung von Beschäftigten mit Familienpflichten ergriffen und sich dabei zum großen Teil um eine hohe Flexibilität bemüht. Hausinterne spezifische Fortbildungsveranstaltungen sind aber nach wie vor nicht die Regel, was jedoch auch mit den knappen finanziellen und personellen Ressourcen zusammenhängt.

Wie bereits im Vierten Frauenförderbericht dargelegt (S. 35), ist das Interesse von Frauen an Fortbildungsveranstaltungen in den meisten Ressorts sehr hoch.[518] Es ist sogar teilweise höher als bei den Männern. Bei den obersten Bundesbehörden ist beispielsweise – in Abweichung zum Geschäftsbereich – Fortbildung von weiblichen Angestellten des einfachen Dienstes in den meisten Jahren überproportional in Anspruch genommen worden. Im höheren Dienst haben Frauen in beiden Statusgruppen und allen Beschäftigungsbereichen überproportional an Fortbildungen teilgenommen.

Das BMFSFJ wird ggf. bereits im Vorfeld der weiteren Berichterstattung konkret abfragen, welche Maßnahmen die betroffenen Dienststellen bzw. die übergeordneten Behörden ergriffen haben, um Frauen, aber auch Männer[519] verstärkt zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen zu motivieren und sie dabei zu unterstützen.

Ausgehend von einer Initiative, die von einem Ressort – dem BMF – und dem IMA der GB initiiert worden ist, hat das BMFSFJ gemeinsam mit einigen obersten Bundesbehörden und dem IMA Empfehlungen für die Erstattung von Kinderbetreuungskosten bei Fortbildungen erarbeitet, die auch den übrigen Behörden als Leitfaden dienen können.[520] Das BMFSFJ beabsichtigt, die Erfahrungen bei der Anwendung abzufragen, um ggf. Änderungsnotwendigkeiten ermitteln zu können.

Die Aufstiegsfortbildung schafft die Grundlage für eine erhebliche Verbesserung der beruflichen Entwicklungschancen. Sie unterliegt spezifischen Zugangsbeschränkungen und organisatorischen Vorgaben. Bestimmte Rahmenbedingungen z. B. wochenlange Abwesenheit von zu Hause inkl. Dienstreisen/Abordnungen zu weit entfernten Ausbildungsorten, können insbesondere im Beamtenbereich von vielen Beschäftigten mit Familienpflichten – überwiegend Frauen – nur schwer erfüllt werden.

Die Beteiligung von Frauen an Aufstiegsfortbildungen ist sehr uneinheitlich. Fundierte Aussagen sind angesichts der relativ geringen Fallzahlen nur eingeschränkt möglich.[521]

Unabhängig davon kann allgemein festgehalten werden, dass nach wie vor zwischen dem Tarif- und dem Beamtenbereich erhebliche Diskrepanzen bestehen. Beamtinnen haben immer noch geringere Chancen, an einer Aufstiegsfortbildung teilzunehmen. Es spielen die bereits im Vierten Frauenförderbericht dargelegten unterschiedli-

[518] Einzelheiten s. u. 3.8 und Anhang 2, Tabelle 30 ff.
[519] Es ist ggf. zu ermitteln, ob und warum Männer Fortbildungsmöglichkeiten wenig in Anspruch nehmen.
[520] s. u., Anhang 3
[521] wg. der Einzelheiten s. 3.7

chen Rahmenbedingungen und Strukturen der qualifizierenden Fortbildungen eine gewichtige Rolle, die es den Beamtinnen, insbesondere wenn sie teilzeitbeschäftigt sind und/oder Familienpflichten wahrnehmen, erschwert bzw. unmöglich macht, sich beruflich zu qualifizieren. Zudem muss für Beamtinnen und Beamte nach Abschluss des Aufstiegsverfahrens wegen der damit verbundenen Ernennung eine entsprechende Planstelle vorhanden sein, während diese Automatik bei Tarifbeschäftigten nicht gilt.

Hier sollten die obersten Bundesbehörden, sofern in ihrem Bereich die Beteiligung von Frauen nicht zufriedenstellend ist, Ursachenforschung betreiben und Abhilfemaßnahmen in die Wege leiten. Die entsprechenden Bemühungen werden im Folgebericht dokumentiert werden.

Abgesehen von Maßnahmen, die die Dienststellen selbst entwickeln können, eröffnen die Planungen der BAköV zum Ausbau des E-Learning interessante Perspektiven für eine Einbeziehung der dort durchzuführenden Fortbildungs- und Aufstiegslehrgänge. Moderne technikgestützte Lernmethoden und Fortbildungskonzepte, die nicht von einer durchgängigen Präsenzpflicht der Teilnehmenden ausgehen, können weiterentwickelt und ausgebaut werden, um Beschäftigten mit Familienpflichten, also derzeit noch überwiegend Frauen, die berufliche Weiterentwicklung und Qualifizierung durch Fortbildung zu ermöglichen. Dieser Aspekt sollte daher bei den Inhalten des E-Learning besonders berücksichtigt werden.

Für die Verbesserung der beruflichen Entwicklungschancen kommt der Ableistung von Praktika und Hospitationen oder – im Hinblick auf die zunehmende Bedeutung der „Europakompetenz“ (s. auch § 12 BLV) – von Auslandsaufenthalten z. B. von Nachwuchskräften während der Probezeit eine zunehmende Bedeutung zu. Frauen mit Familienpflichten haben von diesen Möglichkeiten, die wichtige Bausteine von Personalentwicklungskonzepten sind, bisher kaum Gebrauch gemacht. Die Bundesregierung wird prüfen, ob und inwieweit diese Möglichkeiten ausgeweitet werden können und welche Unterstützungsmaßnahmen bzw. motivierenden Aktivitäten der Dienststellen sinnvoll und erfolgversprechend sind. Das BMFSFJ wird die Erhebung von best-practice-Beispielen initiieren.

5.4 Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit

5.4.1 Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort

Mit dem BGleiG sind im Interesse der Vereinbarkeit von Familie und Beruf Möglichkeiten zur Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort (Teilzeit, Telearbeit) maßgeblich auf den Weg gebracht worden. Diese Erleichterungen sind wichtig, um Eltern zu unterstützen. Sie richten sich an Männer genauso wie an Frauen und verdeutlichen, dass das Instrumentarium des BGleiG nicht ausschließlich auf Frauenförderung ausgerichtet ist.

Bei der Bewertung der Umsetzungsfortschritte ist zu unterscheiden zwischen der praktisch-organisatorischen Realisierung der rechtlichen Rahmenbedingungen zur Arbeitszeitflexibilisierung, Teilzeit und Telearbeit und der (gleichstellungspolitisch interessanteren) Frage, ob und inwieweit Frauen und Männer von diesen Rahmenbedingungen Gebrauch machen.

Im Zuge der organisatorischen Umsetzung dieser Rahmenbedingungen ist die Zahl der Arbeitszeitmodelle, die teilweise „flankiert“ werden durch Telearbeit, erheblich gestiegen. Die Bundesverwaltung hat bei der Einführung solcher Maßnahmen ein hohes Maß an Flexibilität und unbürokratischer Herangehensweise bewiesen.

Als hilfreiches Instrument zur Förderung der Teilzeitbeschäftigung hat sich auch das in § 6 BGleiG geregelte Erfordernis erwiesen, in einer Stellenausschreibung die einer Teilzeitbeschäftigung entgegenstehenden zwingenden dienstlichen Belange zu benennen. Denn es zwingt die Personalverantwortlichen in der Dienststelle, sich mit den damit zusammenhängenden organisatorischen, personalwirtschaftlichen und personenbezogenen Fragen auseinanderzusetzen und sie – insbesondere für die Gleichstellungsbeauftragte – nachvollziehbar zu dokumentieren.

Der Wirksamkeit dieser Dokumentationspflicht sind angesichts der Organisationshoheit der Dienststelle Grenzen gesetzt. Die organisatorische Umsetzung der Teilzeitbeschäftigung bereitet in der Praxis angesichts der häufig schwierigen Stellen- und Personalsituation Probleme.

Der Spielraum für die erforderlichen organisatorischen Kompensationsmaßnahmen wird zunehmend eingeschränkt durch die schwierige Stellensituation, insbesondere den seit Jahren voranschreitenden Stellenabbau. Arbeitszeitreduzierungen mussten häufig in der betroffenen Arbeitseinheit und damit zu Lasten der anderen Beschäftigten aufgefangen werden. Die damit einhergehende „Arbeitsverdichtung“ erschwert die Zielsetzung, familienfreundliche Arbeitszeiten und -bedingungen zu schaffen. Dienststellen können daher häufig (ermessensfehlerfrei) organisatorische Gründe gegen die Teilzeitfähigkeit eines Arbeitsplatzes geltend machen.

Mit einer Verbesserung der finanziell und personell schwierigen Situation innerhalb der Bundesverwaltung ist gegenwärtig kaum zu rechnen. Daher wird es zukünftig darum gehen, durch geeignete organisatorische Maßnahmen, wie z. B. die in den obersten Bundesbehörden teilweise bereits praktizierte Schaffung größerer Organisationseinheiten, die durch Stellenabbau und Arbeitszeitreduzierungen entstehende Arbeitsverdichtung zumindest teilweise aufzufangen.

Konkrete Umsetzungsdefizite bestehen bei der Rückkehr von der Teilzeit- zur Vollzeitbeschäftigung. Die Rückmeldungen der Ressorts zu den Wartezeiten zeigen, dass die mit der Regelung des § 13 Abs. 2 Satz 1 BGleiG erhoffte Kehrtwendung hin zu einer überwiegend nur noch befristeten Arbeitszeitreduzierung noch nicht eingetreten ist.

Angesichts der Zielsetzung des BGleiG, Teilzeitbeschäftigte und Beschäftigte mit Familienpflichten besonders zu

unterstützen, die auch durch die in § 13 Abs. 2 BGleiG geregelte Hinweispflicht dokumentiert wird, liegt es in der besonderen Verantwortung der Dienststellen, regelmäßig nur befristete Arbeitszeitermäßigungen zu vereinbaren bzw. zu gewähren.

Das BMFSFJ wird die Teilzeitbeschäftigung, ihre Rahmenbedingungen und Herausforderungen thematisieren. Ziel ist es, eine Anwendungspraxis zu entwickeln, die – anders als bisher – einheitlichen Maßstäben folgt, um so die Akzeptanz (weiter) zu erhöhen. Über entsprechende Fortschritte wird die Bundesregierung im Rahmen der weiteren Berichterstattung zur Umsetzung des BGleiG berichten.

Die insgesamt beachtlichen Fortschritte bei der Arbeitszeitflexibilisierung gehen nicht einher mit einer ausgewogenen Inanspruchnahme durch Frauen und Männer. Männer machen auch im öffentlichen Dienst des Bundes von den Möglichkeiten einer Teilzeitbeschäftigung kaum Gebrauch. Im Jahr 2004 waren 91 Prozent der Teilzeitbeschäftigten Frauen, das sind zugleich 30,2 Prozent aller Frauen im Bundesdienst. Dieser Anteil liegt damit unter der allgemeinen Teilzeitquote von erwerbstätigen Frauen in Deutschland, die 2004 bei 42 Prozent lag.[522]

Die Tatsache, dass bei vielen Elternpaaren der Mann über das höhere Einkommen verfügt, führt schon aus finanziellen Erwägungen dazu, dass in der Regel Frauen ihre Erwerbstätigkeit zugunsten der Familie einschränken. Die vielfältigen Gründe für die Einkommensunterschiede bei Männern und Frauen sind im Bericht der Bundesregierung zur Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern vom 24. April 2002 aufgeführt, desgleichen die verschiedenen Maßnahmen der Bundesregierung, die diesen Einkommensunterschieden entgegenwirken sollen.[523]

Häufig treffen Elternpaare diese Entscheidung zugunsten einer Unterbrechung der beruflichen Tätigkeit der Frau aber auch dann, wenn – wie es im Bereich des Bundes häufiger vorkommt – beide auf derselben Ebene tätig sind und die finanziellen Motive daher nicht ausschlaggebend sein können. Hier dürften auch Rollenstereotype eine Rolle spielen. Das BMFSFJ wird dieser gleichstellungspolitisch bedeutsamen Frage weiter nachgehen, Initiativen zum Abbau von Rollenstereotypen (auch durch eine aktive Einbeziehung von Männeraspekten in die Gleichstellungspolitik) ergreifen und dazu im Rahmen der weiteren Berichterstattung berichten.

Angebote zur Teilzeitarbeit und eine verbesserte Kinderbetreuung müssen von weiteren Maßnahmen flankiert werden, damit auch Männer Teilzeitarbeit in Anspruch nehmen. Vorurteile und eingefahrene Arbeitsstrukturen erschweren es Männern auch im öffentlichen Dienst des Bundes, ganz selbstverständlich von Teilzeitarbeit Gebrauch zu machen. Hier sind alle Dienststellen in der Verantwortung, Väter entsprechend zu ermutigen und abschätzigen Reaktionen entgegen zu treten. Frauen wie Männern dürfen aus der Übernahme von Familienverantwortung keine beruflichen Nachteile („Karriereknick“) erwachsen.

Die Bundesregierung hat die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als ein wichtiges gesamtgesellschaftliches Ziel definiert und eine Fülle von Maßnahmen ergriffen. Neben dem bereits angesprochenen Elterngeld, das mit den Partnermonaten einen Paradigmenwechsel hin zu einer gleichstellungsorientierten Familienpolitik markiert, sind die verbesserte Absetzbarkeit der Kinderbetreuungskosten und die Schaffung verbesserter Kinderbetreuungsangebote (staatlich, betrieblich wie auch durch Tagesmütter und ähnliche Angebote) zu nennen. Diese Maßnahmen erleichtern auch die Situation der Beschäftigten im Bundesdienst, denn sie ergänzen die eigenen Einrichtungen[524].

Inwieweit dieses familien- und beschäftigungspolitische Instrumentarium auch in der Bundesverwaltung dazu beitragen wird, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen wie Männer besser gelingt, werden die künftigen Berichte zeigen.

5.4.2 Beruflicher Wiedereinstieg

Die Erleichterung des beruflichen Wiedereinstiegs für aus familiären Gründen beurlaubte Beschäftigte ist ein wichtiges Anliegen des Gesetzes. Die mit einem vorübergehenden Ausscheiden aus dem Beruf nach wie vor einhergehenden Nachteile für das berufliche Fortkommen und für den Aufbau einer eigenen Alterssicherung sollen möglichst gering gehalten werden. Die gesetzlich vorgegebene Unterstützung bei der Rückkehr in den Beruf korrespondiert daher auch mit dem übergeordneten gleichstellungspolitischen Ziel der Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen. Die Zeiten außerhalb einer Erwerbstätigkeit sollen bei den Betroffenen zudem nicht zu einem Verlust an Kompetenzen und Ressourcen führen.

Faktisch sind überwiegend Frauen betroffen, die zur Wahrnehmung von Erziehungs- und Betreuungspflichten vorübergehend aus dem Berufsleben ausscheiden. Die meisten Mütter nutzen nach dem Mutterschutz die Elternzeitregelungen. Von den anspruchsberechtigten Vätern nehmen knapp 5 Prozent die Regelung über einen kürzeren oder längeren Zeitraum in Anspruch.[525]

Die traditionelle Rollenverteilung zwischen Männern und Frauen in deutschen Familien besteht fort. Diese Aussage wird insbesondere gestützt durch die steigende Teilzeitquote bei Frauen: sie betrug 1997 35 Prozent (Männer: 4 Prozent) und 2004 42 Prozent (Männer: 6 Prozent).[526] Im öffentlichen Dienst des Bundes stellten Frauen im Jahr 2004 91 Prozent der Teilzeitbeschäftigten.[527] Die von vie-

[522] Gender-Datenreport des BMFSFJ, S. 149
[523] Siehe Bericht der Bundesregierung zur Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern vom 24. April 2002; Bundestagsdrucksache 14/8952.
[524] s. 5.4.3
[525] Einzelheiten dazu s. Gender-Datenreport S. 338
[526] „Frauen in Deutschland 2006“, S. 29
[527] Gender-Datenreport des BMFSFJ, S. 149

len Dienststellen des Bundes angebotene Möglichkeit zur Urlaubs- und Krankheitsvertretung wird von den Betroffenen kaum in Anspruch genommen.

Neuere Erkenntnisse oder Daten zu den Hintergründen liegen nicht vor. Die Dienststellen sollten auch im eigenen Interesse an einer möglichst unproblematischen Wiedereingliederung genauer evaluieren, warum die Resonanz bei den Beurlaubten so gering ist, um dann entsprechend reagieren zu können. Das BMFSFJ befürwortet dazu einen Erfahrungsaustausch der obersten Bundesbehörden mit dem Ziel, Ideen für die Erleichterung des beruflichen Wiedereinstiegs zu sammeln und Empfehlungen zu entwickeln.

5.4.3 Kinderbetreuung

Der Bund hat nicht nur im Rahmen seiner Familienpolitik den Ausbau der Kinderbetreuung auf kommunaler Ebene und in Unternehmen initiiert, sondern auch Maßnahmen zur Betreuung von Kindern der in der Bundesverwaltung Beschäftigten ergriffen. Viele der obersten Bundesbehörden bemühen sich trotz der organisatorischen Veränderungen durch den Berlin-Umzug und der zunehmend schwierigen Haushaltslage um eine Unterstützung der bei ihnen beschäftigten Väter und Mütter durch die Bereitstellung von Kinderbetreuungsplätzen, sei es in Eigenregie oder durch den Ankauf von Belegrechten.[528]

Die entsprechenden Bemühungen sollten – insbesondere auch in den Geschäftsbereichen – noch ausgeweitet werden, solange es keine ausreichenden sonstigen Angebote gibt. Das BMFSFJ wird hier bei den obersten Bundesbehörden gezielt nachfragen und die Ergebnisse in den nächsten Bericht zum BGleiG einfließen lassen.

5.5 Gleichstellungspläne und Rolle der Gleichstellungsbeauftragten

5.5.1 Neue Gleichstellungspläne

Der Gleichstellungsplan ist gemäß § 11 BGleiG ein „wesentliches Instrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung, und zur Gleichstellung von Frauen und Männern“. Die Gleichstellung ist damit integraler Bestandteil des Personalmanagements. Diese Aufgabe erschöpft sich somit nicht in der Aufstellung oder fortlaufenden Aktualisierung des Plans, sondern ist eine Querschnittsaufgabe insbesondere der Vorgesetzten, um die Gleichstellung durch professionelle Personalführung und -förderung voranzutreiben.[529]

Erforderlich ist also eine enge Verknüpfung mit der Personalentwicklung und den ihr zugrunde liegenden einzelnen Bausteinen.[530]

Die Erarbeitung und Einführung eines Gleichstellungsplans war in vielen Dienststellen ein schwieriger Prozess. Die Umsetzung der entsprechenden Regelungen hat jedenfalls zu Beginn des Berichtszeitraums praktische Probleme bereitet. Mehrfach wurde berichtet, dass das Verfahren zur Abstimmung des Planes sehr zeitaufwändig und die Einigung schwierig gewesen sei.

Sofern ein Gleichstellungsplan nur mit Verzögerungen verabschiedet werden konnte, spielten häufig organisatorische Gründe eine Rolle.

Die schwierige Stellensituation in den Dienststellen und die daraus resultierenden fehlenden Einstellungs- und Beförderungsmöglichkeiten erschwerten die Umsetzung der selbst gesetzten Ziele: Die Zusammensetzung von traditionell männlich oder weiblich dominierten Tätigkeitsbereichen kann kaum verändert werden, wenn Neueinstellungen nicht oder nur selten möglich sind.

Darüber hinaus wurde erkennbar, dass – insbesondere im nachgeordneten Bereich und im mittelbaren Bundesdienst – auch andere, nicht mit der gesetzlichen Regelung zusammenhängende Faktoren eine Rolle spielten, wie Akzeptanzprobleme bei den Verantwortlichen in der Dienststelle und/oder mangelnde Rechtskenntnisse. Hier sind die für die Rechtsaufsicht zuständigen Stellen gefordert, durch die erforderlichen Maßnahmen dafür Sorge zu tragen, dass den gesetzlichen Vorgaben Rechnung getragen wird und – sofern bisher noch nicht geschehen – Gleichstellungspläne erarbeitet werden.

Die Rückmeldungen zu der Frage der Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten in die Erarbeitung eines Gleichstellungsplans lassen zwar den Rückschluss zu, dass die jeweils zuständige Gleichstellungsbeauftragte überwiegend ohne größere Probleme beteiligt worden ist. Dieses Ergebnis kann aber nicht verallgemeinert werden, da diese Äußerungen eher von den Dienststellen stammen, in denen die o. g. Akzeptanzprobleme nicht bestanden.

Unsicherheiten und Unklarheiten bestanden bisweilen hinsichtlich der Auslegung des Begriffs „frühzeitige Beteiligung“ im Sinne von § 11 Abs. 4 BGleiG. Das BMFSFJ hat sich dazu auch bereits mehrfach auf entsprechende Eingaben von Gleichstellungsbeauftragten hin geäußert. Insgesamt ist die Zahl der Anfragen zu diesem Punkt eher gering. Dies deutet darauf hin, dass diese Frage – mit zunehmender Anwendungsroutine – auf der Ebene der Dienststelle gelöst werden kann.

Hinsichtlich der Umsetzung der Ziele des Gleichstellungsplans liegen – auch aufgrund der vielfach erst verzögerten Verabschiedung – noch keine flächendeckenden Erfahrungen vor.

Als Faktoren für eine erfolgreiche Umsetzung eines Gleichstellungsplans wurden genannt die Definition konkreter und realistischer Ziele, die Berücksichtigung des Top-Down-Prinzips, die vertrauensvolle Zusammenarbeit aller Beteiligten, d. h. Personalverwaltung, Gleichstellungsbeauftragte, Personalvertretung sowie die Sensibilisierung und Schulung aller Verantwortlichen. Diese Erfolgsfaktoren entsprechen denjenigen, die auch aus anderen Prozessen zur Implementierung von neuen Stra-

[528] s. Einzelheiten 4.12
[529] (undestagsdrucksache 14/6579, S. 23)
[530] s. dazu Informationen des GenderKompetenzZentrums: http://www.genderkompetenz.info/zentrum/angebote/veranstaltungen/fachgespraeche/fachtagunginstrumente/hfpersonalentwicklung/

tegien (z. B. Gender Mainstreaming) oder von neuen Steuerungsinstrumenten im Rahmen der Verwaltungsmodernisierung (z. B. Zielvereinbarungen) als maßgeblich anerkannt sind.

Die erfolgreiche Umsetzung der Vorgaben eines Gleichstellungsplans erfordert ein strukturiertes Umsetzungskonzept und ein passgenaues zielorientiertes Controllingverfahren. Die dafür nötigen Rahmenbedingungen sind in vielen Dienststellen bereits (aus anderen Zusammenhängen) z. B. im Zusammenhang mit der Einführung neuer Steuerungsinstrumente im Rahmen der Verwaltungsmodernisierung bekannt und erprobt. Es spricht daher nichts dagegen, die hier gewonnen Erfahrungen auch im Bereich gleichstellungspolitischer Zielsetzungen und die in der Dienststelle bereits vorhandenen Kompetenzen zu nutzen.

Das BMFSFJ geht davon aus, dass sich die o. g. Einführungsprobleme nur bei der ersten Erstellung des Planes unter dem neuen Recht ergeben und sich künftig die Verfahren in den Behörden einspielen werden. Um die Umsetzung der Gleichstellungspläne voranzubringen, wird das BMFSFJ möglichst in Kooperation mit den anderen Ressorts ein entsprechendes Konzept erarbeiten und die Ressorts zu ihren weiteren Erfahrungen befragen. Sollte eine solche Abfrage zu anderen Erkenntnissen führen, werden konkrete Maßnahmen, z. B. die Initiierung von Fortbildungen oder die Erstellung eines Leitfadens entwickelt werden.

Hierfür kommt beispielsweise die Einrichtung eines Arbeitskreises interessierter oberster Bundesbehörden unter Beteiligung des IMA der Gleichstellungsbeauftragten in Betracht, der dazu Empfehlungen für alle obersten Bundesbehörden erarbeitet. Diese Vorgehensweise hat sich bereits bei der Erarbeitung von Empfehlungen für die Erstattung von Kinderbetreuungskosten bei Fortbildungsveranstaltungen sehr bewährt.

5.5.2 Rolle der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragten sind Akteurinnen, häufig auch Initiatorinnen des Wandels. Ihre Arbeit in den Dienststellen der Bundesverwaltung macht sie vielfach zu „Katalysatoren“ des gleichstellungspolitischen Fortschritts. Sie haben sich z. B. insbesondere im nachgeordneten Bereich kompetent und engagiert für die Verbreitung der Gender-Mainstreaming-Strategie eingesetzt.

Seit Inkrafttreten des Gesetzes ist insbesondere von Männern kritisiert worden, dass das aktive und passive Wahlrecht bei der Wahl zur Gleichstellungsbeauftragten auf Frauen beschränkt ist. Die Beschränkung enthält zwar vom Ansatz her eine unmittelbare Diskriminierung männlicher Beschäftigter wegen ihres Geschlechts. Diese Benachteiligung ist aber wegen der besonderen gegenwärtigen Anforderungen des Amtes einer Gleichstellungsbeauftragten weiterhin gerechtfertigt.

Denn hauptsächlich geht es um einen Abbau von Nachteilen für Frauen, eine Verbesserung ihrer Lage mit dem Ziel des Heranführens an die tatsächliche Gleichstellung mit den in der Regel besser gestellten Männern. Auch die Unterstützung durch Gleichstellungsbeauftragte im Rahmen des (bisherigen) Beschäftigtenschutzgesetzes[531] spielt eine Rolle, hier sind die Betroffenen zumeist Frauen. Der Gesetzgeber durfte daher zu Recht erwarten, dass im Regelfall das Amt derzeit nur von Frauen sachgerecht und mit der dafür notwendigen inneren Einstellung und Motivation ausgefüllt werden kann. Er konnte daher zu dieser pauschalen Regelung greifen, ohne seinen verfassungsrechtlichen Gestaltungsspielraum zu überschreiten.

Überdies gibt es zahlreiche Dienststellen, in denen nur wenige Frauen arbeiten, z. B. in technischen Bereichen wie in der Wasser- und Schifffahrtsdirektion des Bundes u.ä. Gerade dort wird eine engagierte Gleichstellungsbeauftragte benötigt. Ein aktives Wahlrecht zum Amt der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin auch für Männer würde dort bedeuten, dass die evtl. entgegenstehenden Interessen der männlichen Beschäftigten den Wahlausgang maßgeblich beeinflussen könnten.

Die Bundesregierung sieht daher derzeit keinen Änderungsbedarf. Gleichwohl wird es zukünftig auch um die Frage gehen, ob nicht auch Männer im Gesetz verstärkt berücksichtigt werden sollten, indem sich z. B. die Quotenregelung auf Frauen und Männer bezieht oder indem ein passives Wahlrecht für Männer als Gleichstellungsbeauftragte eingeräumt wird und die Vorschriften, die sich nur auf Frauen beziehen, entsprechend erweitert werden (§ 4 Abs. 7 Satz 2, § 6 Abs. 2 § 7 Abs. 1 Satz 1 BGleiG). Dies setzt eine sorgfältige Analyse der gegenwärtigen Situation voraus. Insbesondere ist zu ermitteln, wie die Geschlechterverhältnisse sich entwickelt haben und ob dieser Entwicklung durch einen Verzicht oder eine Umgestaltung dieser Frauenförderinstrumente Rechnung zu tragen ist.

Die Doppelstellung der Gleichstellungsbeauftragten als Teil der Verwaltung einerseits und als unabhängige Interessenvertretung andererseits haben zunächst zu Unsicherheiten in der praktischen Arbeit geführt.

Bisher konnte nicht auf existierende Vorbilder zurückgegriffen werden, so dass sich Unklarheiten hinsichtlich der Abgrenzung zu den Personalvertretungen sukzessive, je mehr Erfahrungen mit den Regelungen des BGleiG vorliegen, reduzieren werden.

Praktische Schwierigkeiten bestehen in großen Geschäftsbereichen bei der Stufenbeteiligung auf der Grundlage von § 17 Abs. 2 BGleiG. Hier ist eine konstruktive und kooperative Zusammenarbeit der zuständigen Arbeitseinheiten in der übergeordneten Dienststelle mit der nachgeordneten Dienststelle und damit auch mit deren zuständiger Gleichstellungsbeauftragten erforderlich, um eine dem Gesetz entsprechende Beteiligung auch der nachgeordneten Dienststelle sicherzustellen. Häufig be-

[531] Mit Inkrafttreten des Gesetzes zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung am 18. August 2006 ist das Beschäftigtenschutzgesetz weggefallen. Nunmehr hat die Gleichstellungsbeauftragte gemäß § 19 Abs. 1 Satz 1 BGleiG den Vollzug des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes im Hinblick auf den Schutz vor Benachteiligungen wegen des Geschlechts und sexueller Belästigung zu fördern und zu überwachen.

stehen – wie entsprechende Eingaben gemäß § 20 Abs. 3 BGleiG erkennen lassen – auf Seiten der Gleichstellungsbeauftragten keine zutreffenden Vorstellungen über die vom Gesetz vorgesehenen Grenzen ihrer Beteiligung in einer hierarchisch strukturierten Verwaltung. Auch in manchen Dienststellen bestehen Unklarheiten über eine dem BGleiG entsprechende Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten im Stufenverfahren.[532]

Der Aufgabenkatalog der Gleichstellungsbeauftragten, d. h. ihr weitgehendes und frühzeitiges Beteiligungsrecht, geht einher mit einer Arbeitsbelastung, die sowohl quantitativ als auch qualitativ sehr hoch ist. Die Aufgaben sind anspruchsvoll und erfordern erhebliche einschlägige Fachkenntnisse. Insgesamt stellt das BGleiG an die fachliche und persönliche Kompetenz der Gleichstellungsbeauftragten hohe Anforderungen.

Die gesetzlichen Regelungen stellen deshalb sicher, dass die Dienststelle ihrer Gleichstellungsbeauftragten die notwendige Unterstützung in organisatorischer und personeller Hinsicht zur Verfügung stellen muss. Die Dienststellen kommen diesen Verpflichtungen – nach anfänglichen Unsicherheiten – weitgehend nach.

Die hohe Arbeitsbelastung, der sich die Gleichstellungsbeauftragten insbesondere in den obersten Bundesbehörden mit einem großen Geschäftsbereich ausgesetzt sehen, führt zu der Frage, ob es sinnvoll ist, im BGleiG die Möglichkeit zu schaffen, weitere Stellvertreterinnen zu bestellen. Die Notwendigkeit einer solchen Regelung wird die Bundesregierung sorgfältig prüfen und dabei die damit ggf. verbundenen zusätzlichen personellen Belastungen der Dienststellen berücksichtigen.

Die rechtliche Ausgestaltung des Amtes der Gleichstellungsbeauftragten erfordert eine enge Kooperation zwischen Dienststelle und Gleichstellungsbeauftragter. Die Gleichstellungsbeauftragte kann ihre Aufgaben nur dann im Sinne des BGleiG wahrnehmen, wenn die Dienststelle die gleichstellungspolitischen Ziele des BGleiG aktiv unterstützt und sich offen und kompromissbereit zeigt. Die Gleichstellungsbeauftragte muss ihrerseits ein hohes Maß an Offenheit gegenüber den Belangen der Dienststelle sowie Kommunikations- und Konfliktfähigkeit zeigen. Darin liegen Chancen, aber auch Risiken für die Aufgabenerledigung. Zur Unterstützung dieses Prozesses sollen beispielhafte Routinen einzelner Dienststellen im Sinne von „best practice“ bekannt gemacht werden.

In diesem Zusammenhang wurde von einigen Dienststellen und Gleichstellungsbeauftragten die Frage gestellt, ob das BGleiG Mindestanforderungen und Qualifikationen für Frauen vorsehen sollte, die sich um das Amt als Gleichstellungsbeauftragte bewerben wollen. Rechtskenntnisse, z. B. im Personalrecht, können helfen, die Durchsetzungsfähigkeit zu stärken. Um zu vermeiden, dass sich durch solche Anforderungen der Kreis der potentiellen Kandidatinnen zu sehr verkleinert, sollten Gleichstellungsbeauftragte stattdessen durch die Dienststellen ermutigt werden, entsprechende Fortbildungsangebote wahrzunehmen. Das BMFSFJ wird – in Abstimmung mit dem BMI bzw. der BAköV – entsprechende Hinweise in Rundschreiben des BMFSFJ aufnehmen und auf die vorhandenen Fortbildungsangebote z. B. der BAköV verstärkt hinweisen und auch die Gleichstellungsbeauftragten und ihre Dienststellen auf die Bedeutung derartiger Fortbildungsmaßnahmen hinweisen.[533]

Schulungen und Informationsmöglichkeiten für Gleichstellungsbeauftragte und ihre institutionalisierte Vernetzung untereinander sind unerlässliche Elemente für eine erfolgreiche Aufgabenerfüllung.

Schulungen dürfen sich nicht auf Informationen über Rechte und Pflichten nach dem BGleiG beschränken. Sie müssen den gesamten, in § 10 Abs. 5 BGleiG beispielhaft enthaltenen Katalog an Fortbildungsinhalten berücksichtigen. Dazu gehören neben dem Gleichstellungsrecht auch Fragen des öffentlichen Dienstrechts, des Personalvertretungsrechts sowie des Organisations- und Haushaltsrechts. Neben diesem Themenkatalog sind für die Gleichstellungsbeauftragte auch Fortbildungen zu den Bereichen Kommunikation und Kooperation unerlässlich, wie z. B. Kommunikationstraining, Verhandlungs- und Gesprächsführung sowie Zeit- und Arbeitsmanagement.

Die zentralen Fortbildungsveranstaltungen, die die BAköV mit Unterstützung des IMA der GB und des BMFSFJ alle zwei Jahre durchführt, liefern wichtige Impulse. Die Gleichstellungsbeauftragten erhalten ein Forum für qualifizierte Diskussionen bestehender Fragen sowie rechtlicher und interaktiver Lösungsmöglichkeiten mit hochrangigen Fachkräften und nicht zuletzt die Möglichkeit der Bildung von regionalen, organisatorischen und themenorientierten Netzwerken.

Das BMFSFJ wird hier sich weiterhin aktiv einbringen, auch um neben den Eingaben gemäß § 20 Abs. 3 BGleiG und Anfragen von Dienststellen eine weitere Erkenntnisquelle zu praktischen Anwendungsproblemen des BGleiG zu haben. Diese Erkenntnisse sind wichtig, um dem Ziel einer möglichst einheitlichen Rechtsanwendung innerhalb der Bundesverwaltung näher zu kommen.

Die Bundesregierung wird über die weiteren Erfahrungen in diesem Zusammenhang berichten.

5.6 Gleichstellungspolitik als Erfolgsstrategie

5.6.1 Zielsetzung

Zur nachhaltig erfolgreichen Durchsetzung gleichstellungspolitischer Ziele ist der strategische Ansatz des „Gender Mainstreaming“ auf internationaler und europäischer Ebene in den letzten zehn Jahren konzeptionell entwickelt und in verschiedenen Dokumenten niedergelegt

[532] Die Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten korrespondiert mit der Einbindung ihrer Dienststelle. Nur dann, wenn die nachgeordnete Dienststelle zu beteiligen ist, hat diese auch ihre Gleichstellungsbeauftragte einzubinden.

[533] Es überrascht in diesem Zusammenhang, dass die BAköV häufig spezielle Fachfortbildungen für Gleichstellungsbeauftragte wg. zu geringen Teilnahmeinteresses absagen muss.

worden. Ansatzpunkt ist die Überzeugung, dass sich erfolgreiche Gleichstellungspolitik in der Berücksichtigung unterschiedlicher Lebenssituationen und Bedürfnisse von Männern und Frauen in allen politischen Handlungsfeldern niederschlagen muss. Gleichstellungspolitische Ziele sind insbesondere der Abbau von Benachteiligungen (Diskriminierungen), die gleiche Teilhabe (Partizipation) und eine von tradierten Rollenmustern freie, selbstbestimmte Lebensgestaltung beider Geschlechter (echte Wahlfreiheit).

§ 2 BGleiG folgt diesem strategischen Ansatz und verpflichtet alle Beschäftigten des Bundes, insbesondere auch solche mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, zur Förderung der Gleichstellung.

Das Bundesgleichstellungsgesetz ist nicht ausschließlich auf die Förderung von Frauen beschränkt, sondern umfasst insbesondere im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit die Identifizierung und Nutzung der Potenziale von Frauen und Männern.

Gleichstellung ist damit eine Querschnittsaufgabe, die von den an Entscheidungsprozessen beteiligten Akteurinnen und Akteuren im Rahmen ihrer Fachaufgaben zu berücksichtigen ist.

5.6.2 Oberste Bundesbehörden

Konzeption, Zuständigkeiten und Handlungsfelder

In den obersten Bundesbehörden wurden bereits vielfältige Schritte zur Integration von Gender Mainstreaming in die Planung und Umsetzung der Fachpolitiken unternommen. Sie betrafen überwiegend organisatorische und strukturelle Maßnahmen.

Für die bisher erreichten Ergebnisse im Bereich der obersten Bundesbehörden haben sich die Entwicklung eines Implementierungskonzepts und die Durchführung eines strukturierten Prozesses als wesentliche Erfolgsfaktoren erwiesen. Insbesondere der auf Abteilungsleitungsebene angesiedelten Interministeriellen Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming (IMA GM) als dem zentralen Steuerungsgremium kam in der ersten Implementierungsphase eine herausragende Bedeutung zu.

In diesem Zusammenhang ist auch das GenderKompetenzZentrum an der Humboldt-Universität zu Berlin (GKompZ) hervorzuheben, das die Umsetzung von GM strategisch beraten hat und auch zukünftig der Bundesverwaltung bei der nachhaltigen Sicherung einer strategisch ausgerichteten erfolgreichen Gleichstellungspolitik unterstützend zur Verfügung steht.[534]

In den obersten Bundesbehörden wurde der von der IMA GM gesteuerte Implementierungsprozess intern überwiegend durch die Organisations- und/oder Personalreferate vorangebracht. Für die Arbeit der Personalreferate der obersten Bundesbehörden ergaben sich Anknüpfungspunkte zu Gender Mainstreaming insbesondere auch aus ihrer Verpflichtung zur Erarbeitung von Personalentwicklungskonzepten. Hierbei hat sich sukzessive die Erkenntnis durchgesetzt, dass das Thema Personalentwicklung sehr gleichstellungsrelevant ist und dort vielfältige Ansatzpunkte für Gender Mainstreaming bestehen.

Maßgeblich dafür war auch, dass die Implementierung von Gender Mainstreaming in die Personalentwicklung ein Pilotprojekt von BMFSFJ und BK war. Die Ergebnisse des zwischenzeitlich abgeschlossenen Pilotprojekts sind sehr praxisorientiert und stoßen auf reges Interesse von Behörden innerhalb und außerhalb der Bundesverwaltung.[535]

Zukünftige Handlungsfelder

Die Bundesregierung wird Gleichstellungspolitik als Erfolgsstrategie unter koordinierender Federführung des BMFSFJ auch in der 16. Legislaturperiode fortsetzen und nachhaltig sichern.

Für die anstehenden Reformvorhaben und gesellschaftspolitischen Herausforderungen, vor denen die Bundesregierung z. B. in den Bereichen Gesundheitspolitik, Rente, Familienpolitik, demographischer Wandel steht, ist eine querschnittsorientierte Verankerung von gleichstellungspolitischen Zielen z. B. im Rahmen der Gesetzesfolgenabschätzung, von zentraler Bedeutung.

Bereits in der letzten Legislaturperiode sind Handlungsfelder – wie die Personal- und Organisationsentwicklung – identifiziert worden, die Ansatzpunkte für eine nachhaltige gleichstellungsorientierte Ausgestaltung beinhalten. Auch Daten und Statistik könnten zum Beispiel als Handlungsfeld hier eine wichtige Rolle spielen, um zukünftig verbesserte Gender-Analysen durchführen zu können.

Die Berücksichtigung von Genderaspekten in der Personalentwicklung ist gleichstellungspolitisch unverzichtbar. Kooperationsgespräche, persönliche Zielvereinbarungen, gleichstellungsorientierte Beförderungskriterien sind unter diesem Gesichtspunkt zu nutzen.

Auch zukünftig wird ein Schwerpunkt des Prozesses die Entwicklung und Stärkung von Genderkompetenz durch Fortbildung sein.

Interne Schulungen insbesondere bei Führungskräften des Verwaltungsbereichs und der politischen Leitungsebene sind – gemäß dem Top-Dow-Prinzip – wesentlich für eine langfristige Sicherung der Implementierung einer gleichstellungsorientierten Sichtweise. Denn Führungskräfte können

a) ihr Wissen über Instrumente und Prinzipien des GM vertiefen,

b) Anwendungsbereiche und Handlungsfelder im eigenen Zuständigkeitsbereich identifizieren und

c) gleichstellungsorientiertes Handeln als Qualitätsmerkmal bei der Arbeit von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen einfordern.

---

[534] s. auch www.genderkompetenz.info

[535] s. auch www.gender-mainstreaming.net

Diese Aspekte sind wichtige Bestandteile eines Personalentwicklungskonzeptes. Das Personalentwicklungskonzept des BMFSFJ trägt diesen Anforderungen Rechnung und betont die verantwortliche Rolle der Führungskräfte.

Eine zentrale Rolle kommt hier auch der BAköV zu. Im Rahmen eines Kooperationsprojektes zwischen dem BMFSFJ und der BAköV sollen Methoden und Instrumente (z. B. bei der Curricular-Gestaltung, der Auswahl der Lehrenden) entwickelt werden, um Genderaspekte in Lehrgangskonzepte zu integrieren.

Neben der Personalentwicklung bestehen auch in der Aufbau- und Ablauforganisation der Ministerien Ansatzpunkte für die Implementierung von Genderaspekten. Bestehende und geplante Maßnahmen insbesondere im Rahmen der Ablauforganisation und bestehende Instrumente, z. B. Mitzeichnungsverfahren oder das geplante elektronische Vorgangsbearbeitungssystem, Formulare, Neufassung von Geschäftsverteilungsplänen oder Geschäftsordnungen, Erlasse, Zielvereinbarungen etc. sollen Gender Mainstreaming integrieren, um eine möglichst große Breitenwirkung zu erzielen. Eigene Arbeitshilfen können eine zielgenaue Unterstützung sein.

Es ist geplant, die Gleichstellungsorientierung der Arbeit der Bundesregierung in den Ressorts auch für die 16. Legislaturperiode neu auszurichten.

Dabei sollen die Erfahrungen aller Ressorts einbezogen werden.

5.6.3 Nachgeordneter Bereich und mittelbarer Bundesdienst

Die auf der Ebene der Bundesregierung bisher gewonnenen Erfahrungen und Erkenntnisse und Implementierungsschritte können und sollen für den nachgeordneten Bereich und den mittelbaren Bundesdienst genutzt werden.

Gender Mainstreaming hat hier bisher nur einen geringen Stellenwert und ist noch wenig verbreitet. Der Nutzen und damit auch die Notwendigkeit dieser Strategie für die eigene Aufgabenwahrnehmung, auch im Bereich der Personalentwicklung, werden häufig nicht gesehen.

Die Gleichstellungsbeauftragten haben für die wenigen Fortschritte und Gehversuche, die es in diesem Bereich gegeben hat, häufig eine maßgebliche Rolle gespielt. Sie haben vielfach GM-Prozesse angestoßen und ihre gleichstellungspolitische Kompetenz eingebracht. Dieses Resümee lässt sich aus Gesprächen mit und Eingaben von Gleichstellungsbeauftragten ziehen.

Die Gründe für die unzureichende Umsetzung im nachgeordneten Bereich und in der mittelbaren Bundesverwaltung sind vielfältig: wenig Interesse der Leitung und der Vorgesetzten, keine ausreichende Information über Begriff und Inhalt von Gender Mainstreaming und daraus resultierend die fehlende Akzeptanz.

Als wichtige Faktoren zur Überwindung von Akzeptanzproblemen haben sich in diesem Zusammenhang erwiesen:

- die möglichst umfassende Information über Chancen und Nutzen von Gender Mainstreaming durch Fortbildungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen,
- die Bildung von Arbeitsgruppen (z. B. im BMWA für Personalentwicklung, angeregt im BND), oder
- die Einbeziehung der nachgeordneten Behörde durch die oberste Bundesbehörde von Anfang an, ein Weg, den beispielsweise das BMU beschritten hat.

Hier müssen zum Teil erst noch passgenaue Konzepte entwickelt werden. Das BMFSFJ wird diesen Prozess weiterhin im Rahmen seiner koordinierenden Federführung begleiten und bei der Etablierung neuer Ideen zur Umsetzung einer strategisch erfolgreichen Gleichstellungspolitik auf ihre Umsetzbarkeit im nachgeordneten Bereich achten. Das GenderKompetenzZentrum wird diesen Prozess – entsprechend seiner Aufgabenstellung – mit strategischer Beratung unterstützen.

5.7 Geschlechtergerechte Sprache

§ 1 Abs. 2 BGleiG nennt als ein über den Binnenbereich des Bundesdienstes hinausgehendes Regelungsanliegen die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern in Rechts- und Verwaltungsvorschriften des Bundes sowie im dienstlichen Schriftverkehr.

Die obersten Bundesbehörden weisen ihre Beschäftigten grundsätzlich auf das gesetzliche Erfordernis, geschlechtergerecht zu formulieren, hin und geben ihnen auch die entsprechenden Informationen an die Hand. Gleichzeitig ist aber erkennbar, dass nach wie vor Akzeptanzprobleme insbesondere bei der geforderten weitgehenden Vermeidung des generischen Maskulinums bestehen.

Hier wird es zukünftig noch mehr als bisher darum gehen, die Beschäftigten vom Sinn gleichstellungsorientierter Formulierungen zu überzeugen und aufzuzeigen, dass der (vermeintliche) Zielkonflikt mit den Anforderungen an eine knappe präzise Sprache keine unüberwindlichen Hürden auf dem Weg zu einer geschlechtergerechten Sprache aufwirft. Vor allem ist die Grenze zur Anwendung von Gender Mainstreaming deutlich zu ziehen: Häufig besteht das Missverständnis, dass Gender Mainstreaming sich in der Verwendung einer gleichstellungsorientierten Sprache erschöpft.

Akzeptanzfördernde Maßnahmen und beratende Unterstützung durch das BMFSFJ und – im Rahmen seiner Zuständigkeit für die Rechtsförmlichkeitsprüfung – durch das BMJ sind weiterhin geboten. Auch das entsprechende Angebot der BAköV[536], die diese Anforderungen in mehrere Lehrveranstaltungen zu den Themenfelder „Gesetzgebung“ und „Bescheidtechnik“ integriert hat, sollte von den Dienststellen verstärkt genutzt werden.

Das BMFSFJ wird weiter prüfen, welche Mittel und Wege bestehen, um die Rechts- und Verwaltungssprache entsprechend den Vorgaben des BGleiG zu formulieren.

---

[536] s. o. dazu 4.14

5.8 Ausblick

Für die Bundesregierung hat die Beseitigung der im Bericht dargelegten noch bestehenden Umsetzungsdefizite Priorität vor Änderungen des Gesetzes. Aufgrund der erst relativ kurzen Geltungsdauer von vier Jahren sind durchgreifende Veränderungen erst in den nächsten Jahren zu erwarten, so dass sich gegenwärtig keine Notwendigkeit für eine Gesetzesänderung ergibt. Die Bundesregierung wird die weitere Entwicklung der Anwendungspraxis des BGleiG beobachten und im nächsten Erfahrungsbericht dokumentieren.

Insbesondere wird das BMFSFJ z. B. in den Handlungsfeldern

– Personalmanagement (s. o. 5.3.1),

– Fortbildung (s. o. 5.3.2),

– Arbeitszeit (s. o. 5.4.1),

– beruflicher Wiedereinstieg (5.4.2),

– Kinderbetreuung (5.4.3),

– neue Gleichstellungspläne (5.5.1),

– Rolle der Gleichstellungsbeauftragten (5.5.2),

– geschlechtergerechte Sprache (5.7),

in denen Erkenntnisdefizite bestehen und/oder Handlungsbedarf zu erkennen ist[537],

– die für die Rechtsaufsicht zuständigen Stellen bereits im Vorfeld der weiteren Berichterstattung um Informationen über die jeweils ergriffenen Maßnahmen bitten,

– einen Erfahrungs- und Ideenaustausch mit den Ressorts initiieren und

– ggf. Hinweise in Rundschreiben zur Anwendungspraxis des BGleiG aufnehmen.

Eine an der Anwendungspraxis orientierte gleichstellungspolitische Diskussion zwischen den obersten Bundesbehörden unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten könnte handlungsleitende Vorschläge zu Tage fördern. Dabei wäre auch die o. g. Frage einzubeziehen, ob und inwieweit nicht auch Männer im Gesetz verstärkt berücksichtigt werden sollten, indem sich z. B. die Quotenregelung auf Frauen und Männer bezieht oder indem ein passives Wahlrecht für Männer als Gleichstellungsbeauftragte eingeräumt wird und die Vorschriften, die sich nur auf Frauen beziehen, entsprechend erweitert werden (§ 4 Abs. 7 Satz 2, § 6 Abs. 2 § 7 Abs. 1 Satz. 1 BGleiG).

In der Bundesverwaltung kann in Bezug auf die Gleichstellung von Frauen und Männern ein „Benchmarking“ eingeleitet werden, das als modernes betriebswirtschaftliches Instrument in der Wirtschaft schon lange selbstverständlich ist.

Die Umsetzung dieser Idee sollte durch konkrete Maßnahmen unterstützt werden. Auf der Grundlage der Daten, die das Statistische Bundesamt jährlich für die Gleichstellungsstatistik erhebt, könnte – so empfiehlt die IMA der GB – z. B. ein Gleichstellungsindex entwickelt werden, der den Stand der Gleichstellung in den obersten Bundesbehörden vergleichend wiedergibt und der den nächsten Erfahrungsbericht zum BGleiG ergänzt. Die Berichterstattung sollte so dazu beitragen, dass nicht nur die obersten Bundesbehörden, sondern alle Dienststellen über einen genauen Kenntnisstand über ihre eigene gleichstellungspolitische Situation und den gegenwärtigen Umsetzungsstand des BGleiG verfügen.

---

[537] Personalmanagement: z. B. bei Einstellungen, Auswahlentscheidungen, diskriminierungsfreien Leistungsbewertungsverfahren, bei der Berücksichtigung von spezifischen, durch Betreuungs- und Pflegeaufgaben erworbenen Erfahrungen und Fähigkeiten; Fortbildung: Motivation zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen, Möglichkeiten zur Ableistung von Praktika und Hospitationen, Arbeitszeit: Hinweispflicht auf Befristung von Teilzeitbeschäftigung; beruflicher Wiedereinstieg: Urlaubs- und Krankheitsvertretung; Kinderbetreuung: Ausbau; Gleichstellungspläne: Initiierung von Fortbildungen, Erarbeitung eines Leitfadens; Rolle der GB: weitere Stellvertreterinnen?

Anhang 1 Text des Bundesgleichstellungsgesetzes

Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Gerichten des Bundes (Bundesgleichstellungsgesetz – BGleiG)

Vom 30. November 2001 (BGBl. I S. 3234)[538]

Inhaltsübersicht

Abschnitt 1
Allgemeine Bestimmungen

§ 1
Ziel des Gesetzes

(1) Dieses Gesetz dient der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie der Beseitigung bestehender und der Verhinderung künftiger Diskriminierungen wegen des Geschlechts in dem in § 3 genannten Geltungsbereich dieses Gesetzes. Nach Maßgabe dieses Gesetzes werden Frauen gefördert, um bestehende Benachteiligungen abzubauen. Ziel des Gesetzes ist es auch, die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer zu verbessern. Dabei wird den besonderen Belangen behinderter und von Behinderung bedrohter Frauen Rechnung getragen.

(2) Rechts- und Verwaltungsvorschriften des Bundes sollen die Gleichstellung von Frauen und Männern auch sprachlich zum Ausdruck bringen. Dies gilt auch für den dienstlichen Schriftverkehr.

§ 2
Verpflichtete

Alle Beschäftigten, insbesondere auch solche mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, sind verpflichtet, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern. Diese Verpflichtung ist als durchgängiges Leitprinzip in allen Aufgabenbereichen der Dienststelle sowie auch bei der Zusammenarbeit von Dienststellen zu berücksichtigen.

[538] Stand vor Änderung durch Artikel 3 Abs. 11 des Gesetzes zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897)

§ 3
Geltungsbereich

(1) Dieses Gesetz gilt für alle Beschäftigten in der unmittelbaren und mittelbaren Bundesverwaltung unabhängig von ihrer Rechtsform sowie in den Gerichten des Bundes. Zur Bundesverwaltung im Sinne dieses Gesetzes gehören auch die in bundeseigener Verwaltung geführten öffentlichen Unternehmen einschließlich sonstiger Betriebsverwaltungen.

(2) Bei der Umwandlung eines Unternehmens aus bundeseigener Verwaltung in die Rechtsform eines Unternehmens des privaten Rechts soll auf die entsprechende Anwendung der Vorschriften dieses Gesetzes hingewirkt werden.

(3) Bei der Gewährung von freiwilligen staatlichen Leistungen durch Dienststellen des Bundes an institutionelle Leistungsempfänger soll durch vertragliche Vereinbarungen sichergestellt werden, dass die Leistungsempfänger die Grundzüge dieses Gesetzes anwenden. Dies gilt auch für Einrichtungen, die mit Bundesmitteln im Wege der Zuweisung institutionell gefördert werden.

§ 4
Begriffsbestimmungen

(1) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind Beamtinnen und Beamte, Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter sowie zu ihrer Berufsbildung Beschäftigte, ferner Inhaberinnen und Inhaber öffentlich-rechtlicher Ämter sowie Richterinnen und Richter.

(2) Familienpflichten im Sinne dieses Gesetzes bestehen, wenn eine beschäftigte Person mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen Angehörigen tatsächlich betreut oder pflegt.

(3) Bereiche im Sinne dieses Gesetzes sind die einzelnen Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen, Laufbahngruppen, Laufbahnen und Fachrichtungen sowie zusätzlich die Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in der Dienststelle. Für die Berufsausbildung gilt Entsprechendes.

(4) Zu den Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben gehören auch die Stellen Vorsitzender Richterinnen und Vorsitzender Richter.

(5) Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind die einzelnen Behörden, Verwaltungsstellen und Betriebe der in § 3 genannten Verwaltungen sowie die Gerichte des Bundes; maßgebend ist § 6 Abs. 1, 2 und 4 des Bundespersonalvertretungsgesetzes.

Abschnitt 2
Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern

§ 5
Grundsatz; entsprechende Anwendung von Vorschriften

(1) Die Vorschriften dieses Abschnitts finden Anwendung, soweit nicht ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist.

(2) Bei Verstößen der Dienststelle gegen die Benachteiligungsverbote bei Begründung eines Dienstverhältnisses und beim beruflichen Aufstieg gilt § 611 a des Bürgerlichen Gesetzbuches entsprechend für Beamtinnen und Beamte sowie für Frauen und Männer, die sich für eine solche Tätigkeit bewerben.

§ 6
Arbeitsplatzausschreibung

(1) Die Dienststelle darf einen Arbeitsplatz weder öffentlich noch innerhalb der Dienststelle nur für Männer oder nur für Frauen ausschreiben. Der gesamte Ausschreibungstext muss so ausgestaltet sein, dass er nicht nur auf Personen eines Geschlechts zugeschnitten ist. Die Arbeitsplätze sind einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zur Besetzung auch in Teilzeit auszuschreiben, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

(2) Sind Frauen in einzelnen Bereichen unterrepräsentiert, soll die Besetzung eines freien Arbeitsplatzes ausgeschrieben werden, um die Zahl von Bewerberinnen zu erhöhen. Die Ausschreibung soll öffentlich erfolgen, wenn dieses Ziel mit einer hausinternen oder dienststellenübergreifenden Ausschreibung nicht erreicht werden kann. § 8 Abs. 2 des Bundesbeamtengesetzes bleibt unberührt.

(3) Arbeitsplatzausschreibungen müssen mit den Anforderungen der zu besetzenden Arbeitsplätze übereinstimmen und im Hinblick auf mögliche künftige Funktionen der Bewerberinnen und Bewerber auch das vorausgesetzte Anforderungs- und Qualifikationsprofil der Laufbahn oder der Funktionsbereiche enthalten.

§ 7
Bewerbungsgespräche

(1) Bei der Besetzung von Arbeitsplätzen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind zu Vorstellungsgesprächen oder besonderen Auswahlverfahren mindestens ebenso viele Frauen wie Männer einzuladen, die die in der Ausschreibung vorgegebene Qualifikation aufweisen, sofern Bewerbungen von Frauen in ausreichender Zahl vorliegen.

(2) In Vorstellungs- oder Auswahlgesprächen sind Fragen nach dem Familienstand, einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft sowie der Sicherstellung der Betreuung von Kindern, behinderten oder pflegebedürftigen Angehörigen neben der Berufstätigkeit unzulässig.

(3) Auswahlkommissionen sollen zu gleichen Teilen mit Frauen und Männern besetzt sein. Ist dies aus triftigen Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen.

§ 8
Auswahlentscheidungen bei Einstellung, beruflichem Aufstieg, Vergabe von Ausbildungsplätzen

Sind Frauen in einzelnen Bereichen unterrepräsentiert, hat die Dienststelle sie bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellung, Anstellung und beruflichem Aufstieg bei Vorliegen von gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Qualifikation) bevorzugt zu be-

rücksichtigen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Dies gilt für

1. die Besetzung von Beamten-, Angestellten- und Arbeiterstellen, auch mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, von Stellen für die Berufsausbildung sowie für Richterstellen, soweit nicht für die Berufung eine Wahl oder die Mitwirkung eines Wahlausschusses vorgeschrieben ist,
2. die Beförderung, Höhergruppierung, Höherreihung und Übertragung höher bewerteter Dienstposten und Arbeitsplätze auch in Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

Die Ausnahmeregelung in Satz 2 Nr. 1 gilt entsprechend für die Stellen von Mitgliedern des Bundesrechnungshofes, für deren Ernennung gemäß § 5 Abs. 2 Satz 2 des Bundesrechnungshofgesetzes der Ständige Ausschuss des Großen Senats des Bundesrechnungshofes zu hören ist.

§ 9
Qualifikation; Benachteiligungsverbote

(1) Die Feststellung der Qualifikation bestimmt sich ausschließlich nach den Anforderungen der zu besetzenden Arbeitsplätze, insbesondere nach den Ausbildungsvoraussetzungen und den beruflichen Erfahrungen. Dienstalter, Lebensalter und der Zeitpunkt der letzten Beförderung finden nur insoweit Berücksichtigung, als ihnen für die Eignung, Leistung und Befähigung der Bewerberinnen und Bewerber Bedeutung zukommt. Spezifische, durch Betreuungs- und Pflegeaufgaben erworbene Erfahrungen und Fähigkeiten sind zu berücksichtigen, soweit sie für die Ausübung der jeweiligen Tätigkeit von Bedeutung sind.

(2) Folgende Gründe sind bei der vergleichenden Bewertung nicht zu berücksichtigen:

Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit, geringere aktive Dienst- oder Beschäftigungsjahre, Reduzierungen der Arbeitszeit oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge auf Grund der Wahrnehmung von Familienpflichten, die Einkommenssituation des Ehepartners oder der Ehepartnerin, des Lebenspartners oder der Lebenspartnerin, des Lebensgefährten oder der Lebensgefährtin, zeitliche Belastungen durch die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen und die Absicht, von der Möglichkeit der Arbeitsreduzierung Gebrauch zu machen.

§ 10
Fortbildung

(1) Die Dienststelle hat durch geeignete Maßnahmen die Fortbildung von Frauen zu unterstützen. Bei der Einführungs-, Förderungs- und Anpassungsfortbildung sind Frauen mindestens entsprechend ihrem Anteil an der jeweiligen Zielgruppe der Fortbildung zu berücksichtigen.

(2) Die Dienststelle muss Beschäftigten mit Familienpflichten die Teilnahme in geeigneter Weise ermöglichen. Soweit erforderlich, sind zusätzliche Veranstaltungen anzubieten, die den räumlichen und zeitlichen Bedürfnissen von Beschäftigten mit Familienpflichten entsprechen. Möglichkeiten der Kinderbetreuung sollen im Bedarfsfall angeboten werden.

(3) Fortbildungskurse, die Frauen den beruflichen Aufstieg, insbesondere auch aus den unteren Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen sowie den Wiedereinstieg in die Erwerbstätigkeit nach einer Unterbrechung der Berufstätigkeit zur Wahrnehmung von Familienpflichten erleichtern, sind in ausreichendem Maße anzubieten. Absatz 2 gilt entsprechend.

(4) Beschäftigte der Personalverwaltung und alle Vorgesetzten sind verpflichtet, sich über Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern sowie zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit zu informieren. Sie sollen entsprechende Fortbildungsveranstaltungen besuchen.

(5) Der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin ist Gelegenheit zur Fortbildung insbesondere im Gleichstellungsrecht und in Fragen des öffentlichen Dienst-, Personalvertretungs-, Organisations- und Haushaltsrechts zu geben.

(6) Frauen sind verstärkt als Leiterinnen und Referentinnen für Fortbildungsveranstaltungen einzusetzen.

§ 11
Gleichstellungsplan

(1) Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Instrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung, und zur Gleichstellung von Frauen und Männern. Seine Umsetzung ist besondere Verpflichtung der Personalverwaltung sowie jeder Funktionsträgerin und jedes Funktionsträgers mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

(2) Der Gleichstellungsplan muss die Situation der weiblichen Beschäftigten im Vergleich zur Situation der männlichen Beschäftigten beschreiben und die bisherige Förderung der Frauen in den einzelnen Bereichen (§ 4 Abs. 3) auswerten. Insbesondere sind zur Erhöhung des Frauenanteils in den einzelnen Bereichen Maßnahmen zur Durchsetzung notwendiger personeller und organisatorischer Verbesserungen im Rahmen konkreter Zielvorgaben und eines zeitlichen Stufenplans zu entwickeln. In jedem Gleichstellungsplan ist mindestens die Hälfte der zu besetzenden Personalstellen eines Bereichs, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, zur Besetzung durch Frauen vorzusehen. Sind zur Beseitigung des Ungleichgewichts nicht genügend Frauen mit der notwendigen Qualifikation zu gewinnen, können entsprechend weniger Personalstellen zur Besetzung mit Frauen vorgesehen werden. Dies ist im Gleichstellungsplan darzulegen. Personenbezogene Daten darf der Gleichstellungsplan nicht enthalten.

(3) Wenn personalwirtschaftliche Maßnahmen vorgesehen sind, die Stellen sperren oder zum Wegfall bringen, ist im Gleichstellungsplan vorzugeben, dass der Frauenanteil in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, mindestens gleich bleibt.

(4) Der Gleichstellungsplan wird von der Dienststelle unter frühzeitiger Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten für vier Jahre erstellt. Er ist nach zwei Jahren der aktuellen Entwicklung anzupassen. Bei dieser Anpassung sind insbesondere die Gründe sowie ergänzende Maßnahmen aufzunehmen, wenn erkennbar ist, dass die Ziele des Gleichstellungsplans sonst nicht oder nicht innerhalb der vorgesehenen Zeiträume erreicht werden können.

(5) Der Gleichstellungsplan sowie die Aktualisierungen sind in der Dienststelle zu veröffentlichen. Den Vorgesetzten ist der Gleichstellungsplan gesondert zur Verfügung zu stellen.

(6) Wenn die Zielvorgaben des Gleichstellungsplans nicht umgesetzt worden sind, sind die Gründe im nächsten Gleichstellungsplan darzulegen sowie zusätzlich der höheren Dienststelle mitzuteilen.

Abschnitt 3
Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer

§ 12
Familiengerechte Arbeitszeiten und Rahmenbedingungen

Die Dienststelle hat Arbeitszeiten und sonstige Rahmenbedingungen anzubieten, die Männern und Frauen die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit erleichtern, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

§ 13
Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit und familienbedingte Beurlaubung

(1) Anträgen von Beschäftigten mit Familienpflichten auf Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung ist auch bei Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zu entsprechen, soweit nicht zwingende dienstliche Belange entgegenstehen. Im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten sind Beschäftigten mit Familienpflichten auch Telearbeitsplätze oder besondere Arbeitszeitmodelle wie zum Beispiel Sabbatjahr oder Arbeitszeitkonto anzubieten. Die Dienststelle muss die Ablehnung von Anträgen im Einzelnen schriftlich begründen.

(2) Beschäftigte, die einen Antrag auf Teilzeitbeschäftigung, andere Arbeitszeitmodelle oder Beurlaubung stellen, sind insbesondere auf die beamten-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtlichen Folgen von Teilzeitarbeit und Beurlaubung sowie auf die Möglichkeit einer Befristung mit Verlängerung und deren Folgen hinzuweisen. Die Dienststelle hat darauf zu achten, dass die Beschäftigten eine ihrer ermäßigten Arbeitszeit entsprechende Entlastung von ihren dienstlichen Aufgaben erhalten und dass sich daraus für die anderen Beschäftigten der Dienststelle keine dienstlichen Mehrbelastungen ergeben.

§ 14
Wechsel zur Vollzeitbeschäftigung, beruflicher Wiedereinstieg

(1) Teilzeitbeschäftigte mit Familienpflichten, die eine Vollzeitbeschäftigung beantragen und Beurlaubte mit Familienpflichten, die eine vorzeitige Rückkehr aus der Beurlaubung beantragen, müssen bei der Besetzung von Arbeitsplätzen unter Beachtung des Leistungsprinzips und der Benachteiligungsverbote vorrangig berücksichtigt werden.

(2) Die Dienststelle hat durch geeignete Maßnahmen den aus familiären Gründen beurlaubten Beschäftigten die Verbindung zum Beruf und den beruflichen Wiedereinstieg zu erleichtern. Dazu gehören das Angebot von Urlaubs- und Krankheitsvertretungen, ihre rechtzeitige Unterrichtung über das Fortbildungsprogramm und das Angebot zur Teilnahme an der Fortbildung während oder nach der Beurlaubung. Die Teilnahme an einer Fortbildungsveranstaltung während der Beurlaubung begründet einen Anspruch auf bezahlte Dienst- oder Arbeitsbefreiung nach Ende der Beurlaubung. Die Dauer der bezahlten Dienst- oder Arbeitsbefreiung richtet sich nach der Dauer der Fortbildung.

(3) Mit den Beschäftigten sind rechtzeitig vor Ablauf einer Beurlaubung Beratungsgespräche zu führen, in denen sie über die Möglichkeiten ihrer Beschäftigung nach der Beurlaubung informiert werden.

§ 15
Benachteiligungsverbot bei Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit und familienbedingter Beurlaubung

(1) Teilzeitbeschäftigung darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen. Eine unterschiedliche Behandlung von Teilzeitbeschäftigten gegenüber Vollzeitbeschäftigten ist nur zulässig, wenn zwingende sachliche Gründe sie rechtfertigen. Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken.

(2) Absatz 1 gilt entsprechend für Beschäftigte an Telearbeitsplätzen und für Beurlaubte mit Familienpflichten; eine regelmäßige Gleichbehandlung von Zeiten der Beurlaubung, der Teilzeit- und der Vollzeitbeschäftigung ist damit nicht verbunden.

(3) Eine Verzögerung im beruflichen Werdegang, die sich aus der familienbedingten Beurlaubung ergibt, ist bei einer Beförderung angemessen zu berücksichtigen, soweit das nicht schon durch eine vorzeitige Anstellung geschehen ist.

(4) Die Beurlaubung darf sich nicht nachteilig auf eine Beförderungsreihenfolge und die Möglichkeiten einer Höhergruppierung oder Höherreihung auswirken.

Abschnitt 4
Gleichstellungsbeauftragte

§ 16
Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und der Stellvertreterin

(1) In jeder Dienststelle mit regelmäßig mindestens 100 Beschäftigten ist aus dem Kreis der weiblichen Beschäftigten eine Gleichstellungsbeauftragte nach geheimer Wahl durch die weiblichen Beschäftigten von der Dienststelle zu bestellen. In Verwaltungen mit mehreren kleineren Dienststellen, die insgesamt regelmäßig min-

destens 100 Beschäftigte haben, ist eine Gleichstellungsbeauftragte bei der oberen Behörde zu bestellen. Verwaltungen mit einem großen Geschäftsbereich können von Satz 1 abweichen, sofern sichergestellt ist, dass die weiblichen Beschäftigten aller Dienststellen angemessen durch eine Gleichstellungsbeauftragte vertreten werden.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte wird für grundsätzlich vier Jahre mit der Möglichkeit der Wiederwahl bestellt. Die Bundesregierung regelt das Verfahren für die Durchführung der Wahl durch Rechtsverordnung. Findet sich keine Kandidatin oder ist nach der Wahl keine Kandidatin gewählt, ist die Gleichstellungsbeauftragte aus dem Kreis der weiblichen Beschäftigten von Amts wegen zu bestellen; hierzu bedarf es der Zustimmung der zu bestellenden Beschäftigten.

(3) Für kleinere Dienststellen ohne eigene Gleichstellungsbeauftragte ist die Gleichstellungsbeauftragte der nächst höheren Dienststelle zuständig. Zusätzlich ist als Ansprechpartnerin für die Beschäftigten und für die zuständige Gleichstellungsbeauftragte eine Vertrauensfrau zu bestellen. Auch für Nebenstellen und Teile einer Dienststelle, die räumlich weit von dieser entfernt liegen, ist auf Vorschlag der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten eine Vertrauensfrau als Ansprechpartnerin für sie und die Beschäftigten zu bestellen. Die Aufgaben der Vertrauensfrau beschränken sich auf die Vermittlung von Informationen zwischen den Beschäftigten und der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten. Macht die Dienststelle von der Möglichkeit in Absatz 1 Satz3 Gebrauch, kann die Gleichstellungsbeauftragte der Vertrauensfrau mit ihrem Einverständnis auch Aufgaben zur eigenständigen Erledigung bei der örtlichen Dienststelle übertragen.

(4) Für jede Gleichstellungsbeauftragte ist eine Stellvertreterin gemäß den Absätzen 1 und 2 zu bestellen. Die Bundesregierung regelt das Verfahren für die Durchführung der Wahl durch Rechtsverordnung. Findet sich für die Wahl der Stellvertreterin keine Kandidatin oder ist nach der Wahl keine Kandidatin gewählt, ist die Stellvertreterin auf Vorschlag der Gleichstellungsbeauftragten aus dem Kreis der weiblichen Beschäftigten zu bestellen; hierzu bedarf es der Zustimmung der zu bestellenden Beschäftigten.

(5) Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin dürfen keiner Personalvertretung angehören und nur in ihrer Eigenschaft als Gleichstellungsbeauftragte mit Personalangelegenheiten befasst sein.

(6) Mindestens drei Wahlberechtigte oder die Leitung der Dienststelle können binnen einer Frist von zwölf Arbeitstagen, vom Tage der Bekanntgabe des Wahlergebnisses an gerechnet, die Wahl beim Verwaltungsgericht anfechten, wenn gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen worden und eine Berichtigung nicht erfolgt ist, es sei denn, dass durch den Verstoß das Wahlergebnis nicht geändert oder beeinflusst werden konnte.

(7) Bei vorzeitigem Ausscheiden der Gleichstellungsbeauftragten oder ihrer nicht nur vorübergehenden Verhinderung ist eine Gleichstellungsbeauftragte für die restliche Amtszeit neu zu bestellen. Entsprechendes gilt für die Stellvertreterin der Gleichstellungsbeauftragten und die Vertrauensfrau. Die Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin erfolgt für die volle Amtszeit, sofern beide Ämter neu zu besetzen sind.

§ 17
Koordination, Stufenbeteiligung

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte der obersten Bundesbehörde ist für den Informations- und Erfahrungsaustausch der Gleichstellungsbeauftragten und der Vertrauensfrauen in ihrem Geschäftsbereich verantwortlich.

(2) Soweit in höheren Dienststellen Entscheidungen für nachgeordnete Dienststellen getroffen werden, hat jede beteiligte Dienststelle die für sie zuständige Gleichstellungsbeauftragte gemäß §§ 19 und 20 an dem bei ihr anhängigen Teilverfahren zu beteiligen. Das schriftliche Votum der Gleichstellungsbeauftragten der nachgeordneten Dienststelle ist zusammen mit den weiteren Unterlagen der höheren Dienststelle und der dortigen Gleichstellungsbeauftragten vorzulegen.

§ 18
Rechtsstellung

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte gehört der Personalverwaltung an und übt ihr Amt ohne Minderung ihrer bisherigen Bezüge oder ihres bisherigen Arbeitsentgelts aus. Sie wird unmittelbar der Dienststellenleitung zugeordnet. Bei obersten Bundesbehörden ist auch ihre Zuordnung zur Leitung der Zentralabteilung möglich. Entsprechendes gilt im Bereich der öffentlichen Unternehmen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist in der Ausübung ihrer Tätigkeit weisungsfrei.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte wird von anderweitigen dienstlichen Tätigkeiten soweit entlastet, wie es nach Art und Größe der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Die Entlastung soll mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit betragen, in Dienststellen mit mehr als 600 Beschäftigten die volle regelmäßige Arbeitszeit. Ist die Gleichstellungsbeauftragte für mehr als eine Dienststelle zuständig, ist die Gesamtzahl der Beschäftigten aller Dienststellen maßgeblich.

(3) Der Gleichstellungsbeauftragten ist die notwendige personelle, räumliche und sachliche Ausstattung zur Verfügung zu stellen. Bei einer Beschäftigtenzahl von über 1000 ist zu prüfen, ob der Gleichstellungsbeauftragten zusätzliche Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter zuzuordnen sind.

(4) Die vollständig freigestellte Gleichstellungsbeauftragte erhält einen monatlichen Verfügungsfonds; die teilweise entlastete Gleichstellungsbeauftragte erhält einen Fonds, der dem Anteil ihrer Entlastung entspricht. Die Verordnung über die Höhe der Aufwandsentschädigung für vom Dienst freigestellte Personalvertretungsmitglieder gilt entsprechend.

(5) Die Gleichstellungsbeauftragte darf bei der Erfüllung ihrer Pflichten nicht behindert und wegen ihrer Tä-

tigkeit in ihrer beruflichen Entwicklung nicht benachteiligt oder begünstigt werden. Die fiktive Nachzeichnung ihres beruflichen Werdegangs ist im Hinblick auf die Einbeziehung in Personalauswahlentscheidungen zu gewährleisten. Vor Kündigung, Versetzung und Abordnung ist die Gleichstellungsbeauftragte wie ein Mitglied der Personalvertretung geschützt.

(6) Die Dienststelle hat der Gleichstellungsbeauftragten auf deren Antrag hin eine Aufgabenbeschreibung als Nachweis über ihre Tätigkeit zu erteilen

(7) Die Stellvertreterin hat im Vertretungsfall dieselben Rechte und Pflichten wie die Gleichstellungsbeauftragte. Im Einvernehmen mit der Stellvertreterin kann die Gleichstellungsbeauftragte dieser Aufgaben zur eigenständigen Erledigung übertragen. Insoweit wird die Stellvertreterin anstelle der Gleichstellungsbeauftragten entsprechend entlastet.

(8) Die Gleichstellungsbeauftragte, ihre Vertreterin sowie ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind hinsichtlich persönlicher Verhältnisse von Beschäftigten und anderer vertraulicher Angelegenheiten in der Dienststelle über die Zeit ihrer Bestellung hinaus zum Stillschweigen verpflichtet. Die Verschwiegenheitspflicht gilt auch für Vertrauensfrauen.

§ 19
Aufgaben

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Aufgabe, den Vollzug dieses Gesetzes sowie des Beschäftigtenschutzgesetzes in der Dienststelle zu fördern und zu überwachen. Sie wirkt bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen ihrer Dienststelle mit, die die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit sowie den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betreffen. Sie ist frühzeitig zu beteiligen, insbesondere bei

1. Personalangelegenheiten an der Vorbereitung und Entscheidung über die Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellung, Anstellung, Abordnung und Umsetzung mit einer Dauer von über drei Monaten, Versetzung, Fortbildung, beruflichen Aufstieg und vorzeitige Beendigung der Beschäftigung,
2. organisatorischen und sozialen Angelegenheiten,
3. der Abfassung von Beurteilungsrichtlinien und bei Besprechungen, die die einheitliche Anwendung in der Dienststelle sicherstellen sollen,
4. Maßnahmen zum Schutz vor sexueller Belästigung.

Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehört auch die Beratung und Unterstützung in Einzelfällen bei beruflicher Förderung, Beseitigung von Benachteiligung und Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit.

(2) Die Dienststelle hat die Gleichstellungsbeauftragte in Verfahren zur Besetzung von Gremien bei der Berufung, beim Vorschlagsverfahren bei der Berufung oder bei der Entsendung nach Maßgabe des Bundesgremienbesetzungsgesetzes zu beteiligen, sofern kein Referat zur Gleichstellung von Frauen und Männern eingerichtet ist.

(3) Die Gleichstellungsbeauftragte ist verpflichtet, die Fortbildungsangebote der Dienststelle nach § 10 Abs. 5 wahrzunehmen.

§ 20
Information und Mitwirkung

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte ist zur Durchführung ihrer Aufgaben unverzüglich und umfassend zu unterrichten. Ihr sind die hierfür erforderlichen Unterlagen einschließlich der Bewerbungsunterlagen und vergleichenden Übersichten frühestmöglich vorzulegen und die erbetenen Auskünfte zu erteilen. Ihr soll Gelegenheit zur aktiven Teilnahme an allen Entscheidungsprozessen zu personellen, organisatorischen und sozialen Angelegenheiten gegeben werden. Sie hat im Rahmen ihrer gesetzlichen Aufgaben Einsichtsrecht in die entscheidungsrelevanten Teile von Personalakten.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte hat unmittelbares Vortragsrecht und unmittelbare Vortragspflicht bei der Dienststellenleitung und wird von dieser bei der Durchführung ihrer Aufgaben unterstützt. In allen Fragen, die ihrer Mitwirkung unterliegen, hat die Gleichstellungsbeauftragte ein Initiativrecht. Die Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten erfolgt regelmäßig durch schriftliches Votum, das zu den Akten zu nehmen ist. Folgt die Dienststelle dem Votum der Gleichstellungsbeauftragten nicht, so hat sie dieser die Gründe hierfür auf Verlangen schriftlich mitzuteilen. Die Gleichstellungsbeauftragte kann Sprechstunden für die Beschäftigten durchführen sowie jährlich mindestens eine Versammlung der weiblichen Beschäftigten nach Anzeige gegenüber der Dienststellenleitung einberufen. Sie kann an Personalversammlungen in Dienststellen teilnehmen, für die sie als Gleichstellungsbeauftragte zuständig ist, und hat dort ein Rederecht, auch wenn sie nicht Angehörige dieser Dienststelle ist.

(3) Zur Klärung von Fragen grundsätzlicher Bedeutung, insbesondere zur Auslegung dieses Gesetzes, kann sich die Gleichstellungsbeauftragte an das für Gleichstellungsfragen zuständige Bundesministerium wenden. Soweit dabei die Übermittlung personenbezogener Daten von Beschäftigten erforderlich ist, bedarf dies der Einwilligung der Betroffenen.

§ 21
Einspruchsrecht

(1) Bei Verstößen der Dienststelle gegen den Gleichstellungsplan, weitere Vorschriften dieses Gesetzes oder andere Vorschriften über die Gleichstellung von Frauen und Männern hat die Gleichstellungsbeauftragte gegenüber der Dienststellenleitung ein Einspruchsrecht. Der Einspruch ist innerhalb einer Woche schriftlich bei der Dienststellenleitung einzulegen. Er hat aufschiebende Wirkung. § 80 Abs. 2 Nr. 4 und Abs. 3 der Verwaltungsgerichtsordnung gilt entsprechend.

(2) Die Dienststellenleitung soll über den Einspruch innerhalb einer Frist von einem Monat nach Zugang des

Einspruchs entscheiden. Hält die Dienststellenleitung den Einspruch für begründet, sind die Maßnahmen und ihre Folgen zu berichtigen sowie die Ergebnisse des Einspruchs bei weiteren vergleichbaren Fällen zu berücksichtigen.

(3) Hält die Dienststellenleitung den Einspruch für unbegründet, legt sie diesen der nächst höheren Dienststellenleitung, bei selbständigen bundes-unmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen deren Vorstand unverzüglich vor. Absatz 2 gilt entsprechend.

§ 22
Gerichtliches Verfahren; außergerichtliche Einigung

(1) Bleibt der Einspruch erfolglos, kann die Gleichstellungsbeauftragte das Verwaltungsgericht anrufen, wenn ein nochmaliger Versuch, außergerichtlich zu einer einvernehmlichen Lösung zu gelangen, gescheitert ist. Das Gericht ist innerhalb eines Monats nach schriftlicher Feststellung des Scheiterns des außergerichtlichen Einigungsversuchs anzurufen. Die schriftliche Feststellung kann durch die Gleichstellungsbeauftragte oder die Dienststelle getroffen werden. Die Anrufung hat keine aufschiebende Wirkung.

(2) Ist über den Einspruch ohne zureichenden Grund in angemessener Frist sachlich nicht entschieden worden, so ist die Anrufung abweichend vom Absatz 1 zulässig. § 75 Satz 2 bis 4 der Verwaltungsgerichtsordnung gelten entsprechend.

(3) Die Anrufung des Gerichts kann nur darauf gestützt werden,

1. dass die Dienststelle Rechte der Gleichstellungsbeauftragten verletzt hat;
2. dass die Dienststelle einen den Vorschriften dieses Gesetzes nicht entsprechenden Gleichstellungsplan aufgestellt hat.

(4) Die Dienststelle trägt die der Gleichstellungsbeauftragten entstehenden Kosten.

§ 23
Sonderregelungen für den Bundesnachrichtendienst

Für den Bundesnachrichtendienst gilt dieses Gesetz mit folgenden Abweichungen:

1. Der Bundesnachrichtendienst gilt als einheitliche Dienststelle.
2. § 6 Abs. 2 Satz 2 ist nicht anzuwenden.
3. Die Beschäftigten des Bundesnachrichtendienstes sind berechtigt, den Gleichstellungsplan bei den von der Personalverwaltung bezeichneten Stellen einzusehen. § 11 Abs. 5 ist nicht anzuwenden.
4. Beim Informations- und Erfahrungsaustausch der Gleichstellungsbeauftragten gemäß § 17 Abs. 1 sind die für den Bundesnachrichtendienst geltenden Sicherheitsbestimmungen zu beachten. § 17 Abs. 2 ist nicht anzuwenden. Soweit im Bundeskanzleramt Entscheidungen für den Bundesnachrichtendienst getroffen werden, ist ein schriftliches Votum der Gleichstellungsbeauftragten des Bundesnachrichtendienstes, das diese gemäß den §§ 19 und 20 abgegeben hat, dem Bundeskanzleramt vorzulegen.
5. Soweit im Falle des § 20 Abs. 3 eine Angelegenheit behandelt werden soll, die als Verschlusssache eingestuft ist, bedarf die Gleichstellungsbeauftragte des Einvernehmens der Dienststelle.
6. Für gerichtliche Entscheidungen nach § 22 ist im ersten und letzten Rechtszug das Bundesverwaltungsgericht zuständig.
7. Bei Vorliegen besonderer Sicherheitsvorfälle oder einer besonderen Einsatzsituation, von der der Bundesnachrichtendienst ganz oder teilweise betroffen ist, ruhen die Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten. Beginn und Ende des Ruhens werden jeweils von der Leitung des Bundesnachrichtendienstes im Einvernehmen mit dem Chef oder der Chefin des Bundeskanzleramtes festgestellt.

Abschnitt 5
Statistische Angaben, Bericht

§ 24
Statistische Angaben

(1) Die Dienststelle erfasst in den einzelnen Bereichen jährlich statistisch die Zahl der Frauen und Männer

1. unter den Beschäftigten, gegliedert nach Voll- und Teilzeittätigkeit sowie familienbedingter Beurlaubung,
2. bei Bewerbung, Einstellung, beruflichem Aufstieg und Fortbildung,
3. sowie deren Noten bei den dienstlichen Beurteilungen im Berichtsjahr, gegliedert nach Voll- und Teilzeittätigkeit.

Die statistischen Angaben sind jährlich der obersten Bundesbehörde mitzuteilen.

(2) Die Bundesregierung regelt durch Rechtsverordnung die einzelnen Vorgaben für die Erfassung und Mitteilung der statistischen Angaben unter Berücksichtigung der Personalstandsstatistik nach dem Finanz- und Personalstatistikgesetz. Die Rechtsverordnung beschränkt den Kreis der mitteilungspflichtigen Dienststellen auf das Notwendige.

§ 25
Bericht

Die Bundesregierung legt dem Deutschen Bundestag alle vier Jahre einen Erfahrungsbericht über die Situation der Frauen im Vergleich zu der der Männer in den in § 3 genannten Verwaltungen sowie den Gerichten des Bundes und über die Anwendung dieses Gesetzes vor. Die Bundesministerien haben dazu die erforderlichen Angaben zu machen. Der Bericht hat vorbildhafte Gleichstellungsmaßnahmen einzelner Dienststellen und institutioneller Leistungsempfänger besonders hervorzuheben. Er darf keine personen-bezogenen Daten enthalten.

Abschnitt 6
Schlussbestimmungen

§ 26
Übergangsbestimmung

Vor Inkrafttreten dieses Gesetzes bestellte Frauenbeauftragte bleiben bis zum Ende des Zeitraumes, für den sie bestellt wurden, als Gleichstellungsbeauftragte im Amt. Soweit sie zugleich Mitglied in einer Personalvertretung sind, findet § 16 Abs. 5 bis zum Ablauf ihrer Amtszeit als Mitglied dieser Personalvertretung keine Anwendung.

Artikel 2
Änderung des Bundesbeamtengesetzes

Das Bundesbeamtengesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 31. März 1999 (BGBl. I S. 675), zuletzt geändert durch …, wird wie folgt geändert:

1. § 8 wird wie folgt geändert:

a) Dem Absatz 1 wird folgender Satz angefügt:

„Dem stehen gesetzliche Maßnahmen zur Förderung von Beamtinnen zur Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung im Erwerbsleben, insbesondere Quotenregelungen mit Einzelfallprüfung, nicht entgegen."

b) Absatz 3 wird wie folgt geändert:

aa) Satz 2 wird wie folgt gefasst:

„Der gesamte Ausschreibungstext muss so ausgestaltet sein, dass er nicht nur auf Personen eines Geschlechts zugeschnitten ist."

bb) Folgender Satz wird angefügt:

„Die Dienstposten sind einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zur Besetzung auch in Teilzeit auszuschreiben, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen."

2. § 72a wird wie folgt geändert:

a) Absatz 4 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 1 werden nach den Wörtern „auf Antrag" die Wörter „auch bei Stellen mit Vorgesetzen- und Leitungsaufgaben" eingefügt.

bb) Nach Satz 1 wird folgender neuer Satz 2 eingefügt:

„Die Dienststelle muss die Ablehnung von Anträgen im Einzelnen begründen."

cc) Folgender Satz wird angefügt:

„Teilzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte mit Familienpflichten, die eine Vollzeitbeschäftigung beantragen und Beurlaubte mit Familienpflichten, die eine vorzeitige Rückkehr aus der Beurlaubung beantragen, müssen bei der Besetzung von Vollzeitstellen unter Beachtung des Leistungsprinzips und der Regelungen des Bundesgleichstellungsgesetzes vorrangig berücksichtigt werden."

b) Folgender Absatz 8 wird angefügt:

„(8) Die Dienststelle hat durch geeignete Maßnahmen den aus familiären Gründen Beurlaubten die Verbindung zum Beruf und den beruflichen Wiedereinstieg zu erleichtern. Dazu gehören das Angebot von Urlaubs- und Krankheitsvertretungen, ihre rechtzeitige Unterrichtung über das Fortbildungsprogramm und das Angebot der Teilnahme an der Fortbildung während oder nach der Beurlaubung. Die Teilnahme an einer Fortbildungsveranstaltung während der Beurlaubung begründet einen Anspruch auf bezahlte Dienstbefreiung nach Ende der Beurlaubung. Die Dauer der bezahlten Dienstbefreiung richtet sich nach der Dauer der Fortbildung. Mit den Beurlaubten sind rechtzeitig vor Ablauf einer Beurlaubung Beratungsgespräche zu führen, in denen sie über die Möglichkeiten ihrer Beschäftigung nach der Beurlaubung informiert werden."

3. In § 72c werden nach dem Wort „Regelungen" die Wörter „sowie auf die Möglichkeit einer Befristung mit Verlängerung und deren Folgen" eingefügt.

4. Dem § 90 Abs. 3 wird folgender Satz angefügt:

„Zugang zu entscheidungsrelevanten Teilen der Personalakte haben auch Gleichstellungsbeauftragte, soweit dies zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlich ist."

Artikel 3
Inkrafttreten; Außerkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am Tag nach seiner Verkündung in Kraft. Gleichzeitig tritt das Frauenfördergesetz vom 24. Juni 1994 (BGBl. I S. 1406, 2103), zuletzt geändert durch Artikel 12 Abs. 4 des Gesetzes vom 24. Februar 1997 (BGBl. I S. 322) außer Kraft.

Anhang 2: Statistik

Tabelle 1

Beschäftigte*) im Bundesdienst

Beschäftigungsbereich	Insgesamt			Beamtinnen und Beamte 1)			Angestellte			Arbeiterinnen und Arbeiter		
Jahr - Stichtag 30.6.	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%
Bundesbehörden und -gerichte												
1998	327 014	108 352	33,1	131 335	24 757	18,9	107 293	66 365	61,9	88 386	17 230	19,5
1999	322 837	107 128	33,2	133 678	25 883	19,4	103 935	64 750	62,3	85 224	16 495	19,4
2000	319 299	105 863	33,2	133 584	26 393	19,8	102 611	63 677	62,1	83 104	15 793	19,0
2001	312 462	104 160	33,3	132 231	26 901	20,3	99 706	61 826	62,0	80 525	15 433	19,2
2002	306 632	103 257	33,7	131 726	27 525	20,9	97 332	60 456	62,1	77 574	15 276	19,7
2003	287 913	98 134	34,1	128 506	28 596	22,3	90 617	56 209	62,0	68 790	13 329	19,4
2004	289 832	99 464	34,3	131 102	29 610	22,6	93 088	57 344	61,6	65 642	12 510	19,1
Oberste Bundesbehörden2)												
1998	23 262	9 078	39,0	12 704	2 586	20,4	8 745	6 127	70,1	1 813	365	20,1
1999	22 716	9 147	40,3	12 397	2 717	21,9	8 629	6 070	70,3	1 690	360	21,3
2000	22 246	9 174	41,2	12 168	2 838	23,3	8 404	6 001	71,4	1 674	335	20,0
2001	22 550	9 745	43,2	12 024	2 983	24,8	8 778	6 363	72,5	1 748	399	22,8
2002	22 642	9 944	43,9	12 247	3 265	26,7	8 736	6 284	71,9	1 659	395	23,8
2003	24 965	11 001	44,1	14 188	4 021	28,3	9 066	6 567	72,4	1 711	413	24,1
2004	24 899	11 132	44,7	14 326	4 188	29,2	9 069	6 568	72,4	1 504	376	25,0
Nachgeordnete Bundesbe-hörden und -gerichte3)												
1998	303 752	99 274	32,7	118 631	22 171	18,7	98 548	60 238	61,1	86 573	16 865	19,5
1999	300 121	97 981	32,6	121 281	23 166	19,1	95 306	58 680	61,6	83 534	16 135	19,3
2000	297 053	96 689	32,5	121 416	23 555	19,4	94 207	57 676	61,2	81 430	15 458	19,0
2001	289 912	94 415	32,6	120 207	23 918	19,9	90 928	55 463	61,0	78 777	15 034	19,1
2002	283 990	93 313	32,9	119 479	24 260	20,3	88 596	54 172	61,1	75 915	14 881	19,6
2003	262 948	87 133	33,1	114 318	24 575	21,5	81 551	49 642	60,9	67 079	12 916	19,3
2004	264 933	88 332	33,3	116 776	25 422	21,8	84 019	50 776	60,4	64 138	12 134	18,9

*) Ab 2003 ohne Altersteilzeit.
1) Einschl. Richterinnen und Richter.
2) von 1998 bis 2002 ohne Auslandsvertretungen, ab 2003 einschl. Auslandsvertretungen.
3) von 1998 bis 2002 einschl. Auslandsvertretungen, ab 2003 ohne Auslandsvertretungen und einschl. Bundesamt für Verfassungsschutz.

Quelle: Frauenförderstatistik (1998-2002)
Gleichstellungsstatistik ab 2003

noch Anhang 2

noch Tabelle 1

Beschäftigte*) im Bundesdienst

Beschäftigungsbereich	Insgesamt			Beamtinnen und Beamte [1]			Angestellte			Arbeiterinnen und Arbeiter		
Jahr - Stichtag 30.6.	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%
Mittelbarer Bundesdienst												
1998	234 351	142 634	60,9	46 543	17 402	37,4	177 365	118 410	66,8	10 443	6 822	65,3
1999	233 124	142 138	61,0	47 182	17 894	37,9	175 917	117 789	67,0	10 025	6 455	64,4
2000	234 032	143 304	61,2	47 347	18 248	38,5	176 802	118 797	67,2	9 883	6 259	63,3
2001	235 773	145 571	61,7	47 797	19 039	39,8	178 480	120 590	67,6	9 496	5 942	62,6
2002	237 111	147 392	62,2	48 652	20 012	41,1	179 195	121 732	67,9	9 264	5 648	61,0
2003	234 357	145 620	62,1	47 797	20 438	42,8	178 015	119 959	67,4	8 545	5 223	61,1
2004	225 779	142 209	63,0	46 711	20 442	43,8	171 245	117 078	68,4	7 823	4 689	59,9
Bundesdienst insgesamt												
1998	561 365	250 986	44,7	177 878	42 159	23,7	284 658	184 775	64,9	98 829	24 052	24,3
1999	555 961	249 266	44,8	180 860	43 777	24,2	279 852	182 539	65,2	95 249	22 950	24,1
2000	553 331	249 167	45,0	180 931	44 641	24,7	279 413	182 474	65,3	92 987	22 052	23,7
2001	548 235	249 731	45,6	180 028	45 940	25,5	278 186	182 416	65,6	90 021	21 375	23,7
2002	543 743	250 649	46,1	180 378	47 537	26,4	276 527	182 188	65,9	86 838	20 924	24,1
2003	522 270	243 754	46,7	176 303	49 034	27,8	268 632	176 168	65,6	77 335	18 552	24,0
2004	515 611	241 673	46,9	177 813	50 052	28,1	264 333	174 422	66,0	73 465	17 199	23,4
nachrichtlich: Betriebskrankenkassen												
2003	16 184	11 294	69,8	-	-	-	16 131	11 249	69,7	53	45	84,9
2004	17 366	12 085	69,6	-	-	-	17293	12022	69,5	73	63	86,3
Bundesdienst insgesamt einschließlich Betriebskrankenkassen												
2003	538 454	255 048	47,4	176 303	49 034	27,8	284 763	187 417	65,8	77 388	18 597	24,0
2004	532 977	253 758	47,6	177 813	50 052	28,1	281 626	186 444	66,2	73 538	17 262	23,5

*) Ab 2003 ohne Altersteilzeit.

1) Einschl. Richterinnen und Richter sowie Dienstordnungsangestellte im mittelbaren Bundesdienst.

Quelle: Frauenförderstatistik (1998-2002)
Gleichstellungsstatistik ab 2003

noch Anhang 2

Tabelle 2

Vollzeitbeschäftigte im Bundesdienst

Beschäftigungsbereich	Insgesamt			Beamtinnen und Beamte 1)			Angestellte			Arbeiterinnen und Arbeiter		
Jahr - Stichtag 30.6.	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%
Bundesbehörden und -gerichte												
1998	299 231	83 299	27,8	126 228	21 040	16,7	88 958	49 123	55,2	84 045	13 136	15,6
1999	293 210	81 582	27,8	127 371	21 803	17,1	85 150	47 360	55,6	80 689	12 419	15,4
2000	283 615	78 647	27,7	124 948	21 675	17,3	81 889	45 309	55,3	76 778	11 663	15,2
2001	275 535	76 680	27,8	122 399	21 760	17,8	79 358	43 809	55,2	73 778	11 111	15,1
2002	265 824	74 230	27,9	120 512	21 934	18,2	75 689	41 690	55,1	69 623	10 606	15,2
2003	258 750	72 416	28,0	120 858	22 621	18,7	73 093	40 024	54,8	64 799	9 771	15,1
2004	259 868	72 928	28,1	123 072	23 132	18,8	75 057	40 678	54,2	61 739	9 118	14,8
Oberste Bundesbehörden2)												
1998	20 611	6 807	33,0	11 885	2 063	17,4	7 044	4 509	64,0	1 682	235	14,0
1999	19 941	6 890	34,6	11 482	2 170	18,9	6 879	4 456	64,8	1 580	264	16,7
2000	19 329	6 993	36,2	10 977	2 216	20,2	6 804	4 522	66,5	1 548	255	16,5
2001	19 531	7 544	38,6	10 767	2 348	21,8	7 164	4 876	68,1	1 600	320	20,0
2002	19 266	7 524	39,1	10 825	2 557	23,6	6 928	4 654	67,2	1 513	313	20,7
2003	22 537	8 859	39,3	13 264	3 301	24,9	7 646	5 212	68,2	1 627	346	21,3
2004	22 423	8 894	39,7	13 360	3 391	25,4	7 635	5 185	67,9	1 428	318	22,3
Nachgeordnete Bundesbehörden und -gerichte3)												
1998	278 620	76 492	27,5	114 343	18 977	16,6	81 914	44 614	54,5	82 363	12 901	15,7
1999	273 269	74 692	27,3	115 889	19 633	16,9	78 271	42 904	54,8	79 109	12 155	15,4
2000	264 286	71 654	27,1	113 971	19 459	17,1	75 085	40 787	54,3	75 230	11 408	15,2
2001	256 004	69 136	27,0	111 632	19 412	17,4	72 194	38 933	53,9	72 178	10 791	15,0
2002	246 558	66 706	27,1	109 687	19 377	17,7	68 761	37 036	53,9	68 110	10 293	15,1
2003	236 213	63 557	26,9	107 594	19 320	18,0	65 447	34 812	53,2	63 172	9 425	14,9
2004	237 445	64 034	27,0	109 712	19 741	18,0	67 422	35 493	52,6	60 311	8 800	14,6

1) Einschl. Richterinnen und Richter.
2) von 1998 bis 2002 ohne Auslandsvertretungen, ab 2003 einschl. Auslandsvertretungen.
3) von 1998 bis 2002 einschl. Auslandsvertretungen, ab 2003 ohne Auslandsvertretungen und einschl. Bundesamt für Verfassungsschutz.

Quelle: Frauenförderstatistik (1998-2002)
Gleichstellungsstatistik ab 2003

noch Anhang 2

noch Tabelle 2

Vollzeitbeschäftigte im Bundesdienst

Beschäftigungsbereich	Insgesamt			Beamtinnen und Beamte 1)			Angestellte			Arbeiterinnen und Arbeiter		
Jahr - Stichtag 30.6.	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%
Mittelbarer Bundesdienst												
1998	197 753	107 967	54,6	42 474	14 040	33,1	149 690	91 858	61,4	5 589	2 069	37,0
1999	192 592	104 927	54,5	42 100	14 022	33,3	145 202	89 003	61,3	5 290	1 902	36,0
2000	189 636	103 386	54,5	41 291	13 935	33,7	143 120	87 602	61,2	5 225	1 849	35,4
2001	187 641	102 498	54,6	40 983	14 272	34,8	141 620	86 496	61,1	5 038	1 730	34,3
2002	186 193	102 077	54,8	41 181	14 799	35,9	140 109	85 642	61,1	4 903	1 636	33,4
2003	184 385	99 657	54,0	41 907	15 168	36,2	137 712	82 910	60,2	4 766	1 579	33,1
2004	175 582	95 822	54,6	40 475	14 816	36,6	130 594	79 457	60,8	4 513	1 549	34,3
Bundesdienst insgesamt												
1998	496 984	191 266	38,5	168 702	35 080	20,8	238 648	140 981	59,1	89 634	15 205	17,0
1999	485 802	186 509	38,4	169 471	35 825	21,1	230 352	136 363	59,2	85 979	14 321	16,7
2000	473 251	182 033	38,5	166 239	35 610	21,4	225 009	132 911	59,1	82 003	13 512	16,5
2001	463 176	179 178	38,7	163 382	36 032	22,1	220 978	130 305	59,0	78 816	12 841	16,3
2002	452 017	176 307	39,0	161 693	36 733	22,7	215 798	127 332	59,0	74 526	12 242	16,4
2003	443 135	172 073	38,8	162 765	37 789	23,2	210 805	122 934	58,3	69 565	11 350	16,3
2004	435 450	168 750	38,8	163 547	37 948	23,2	205 651	120 135	58,4	66 252	10 667	16,1

1) Einschl. Richterinnen und Richter sowie Dienstordnungsangestellte im mittelbaren Bundesdienst.

Quelle: Frauenförderstatistik (1998-2002)
Gleichstellungsstatistik ab 2003

noch Anhang 2

Tabelle 3

Vollzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte*) im Bundesdienst nach Laufbahngruppen

Beschäftigungsbereich	Zusammen			Höherer Dienst			Gehobener Dienst			Mittlerer Dienst			Einfacher Dienst		
Jahr - Stichtag 30.6.	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%
Bundesbehörden und Bundesgerichte															
1998	126 228	21 040	16,7	17 494	2 331	13,3	38 566	7 898	20,5	66 785	10 376	15,5	3 383	435	12,9
1999	127 371	21 803	17,1	17 098	2 402	14,0	38 571	8 066	20,9	68 329	10 858	15,9	3 373	477	14,1
2000	124 948	21 675	17,3	16 726	2 468	14,8	37 799	8 092	21,4	67 192	10 655	15,9	3 231	460	14,2
2001	122 399	21 760	17,8	16 580	2 544	15,3	37 638	8 268	22,0	65 061	10 481	16,1	3 120	467	15,0
2002	120 512	21 934	18,2	16 096	2 650	16,5	37 304	8 402	22,5	64 030	10 406	16,3	3 082	476	15,4
2003	120 858	22 621	18,7	16 479	2 966	18,0	37 812	8 746	23,1	63 521	10 422	16,4	3 046	487	16,0
2004	123 072	23 132	18,8	16 820	3 082	18,3	38 852	9 006	23,2	64 327	10 546	16,4	3 073	498	16,2
Oberste Bundesbehörden1)															
1998	11 885	2 063	17,4	5 268	765	14,5	3 946	842	21,3	1 730	358	20,7	941	98	10,4
1999	11 482	2 170	18,9	5 045	821	16,3	3 860	902	23,4	1 641	343	20,9	936	104	11,1
2000	10 977	2 216	20,2	4 949	868	17,5	3 697	916	24,8	1 552	345	22,2	779	87	11,2
2001	10 767	2 348	21,8	4 861	900	18,5	3 655	1 009	27,6	1 522	352	23,1	729	87	11,9
2002	10 825	2 557	23,6	4 880	989	20,3	3 641	1 062	29,2	1 560	406	26,0	744	100	13,4
2003	13 264	3 301	24,9	5 828	1 261	21,6	4 503	1 416	31,4	2 073	503	24,3	860	121	14,1
2004	13 360	3 391	25,4	5 826	1 274	21,9	4 574	1 453	31,8	2 080	535	25,7	880	129	14,7
Nachgeordnete Bundesbehörden und -gerichte2															
1998	114 343	18 977	16,6	12 226	1 566	12,8	34 620	7 056	20,4	65 055	10 018	15,4	2 442	337	13,8
1999	115 889	19 633	16,9	12 053	1 581	13,1	34 711	7 164	20,6	66 688	10 515	15,8	2 437	373	15,3
2000	113 971	19 459	17,1	11 777	1 600	13,6	34 102	7 176	21,0	65 640	10 310	15,7	2 452	373	15,2
2001	111 632	19 412	17,4	11 719	1 644	14,0	33 983	7 259	21,4	63 539	10 129	15,9	2 391	380	15,9
2002	109 687	19 377	17,7	11 216	1 661	14,8	33 663	7 340	21,8	62 470	10 000	16,0	2 338	376	16,1
2003	107 594	19 320	18,0	10 651	1 705	16,0	33 309	7 330	22,0	61 448	9 919	16,1	2 186	366	16,7
2004	109 712	19 741	18,0	10 994	1 808	16,4	34 278	7 553	22,0	62 247	10 011	16,1	2 193	369	16,8

*) Einschl. Richterinnen und Richter.
1) von 1998 bis 2002 ohne Auslandsvertretungen, ab 2003 einschl. Auslandsvertretungen.
2) von 1998 bis 2002 einschl. Auslandsvertretungen, ab 2003 ohne Auslandsvertretungen und einschl. Bundesamt für Verfassungsschutz.

Quelle: Frauenförderstatistik (1998-2002)
Gleichstellungsstatistik ab 2003

noch Anhang 2

noch Tabelle 3

Vollzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte*) im Bundesdienst nach Laufbahngruppen

Beschäftigungsbereich	Zusammen			Höherer Dienst			Gehobener Dienst			Mittlerer Dienst			Einfacher Dienst		
Jahr - Stichtag 30.6.	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%
Mittelbarer Bundesdienst															
1998	42 474	14 040	33,1	5 314	747	14,1	33 232	12 368	37,2	3 657	907	24,8	271	18	6,6
1999	42 100	14 022	33,3	5 239	798	15,2	32 874	12 298	37,4	3 699	907	24,5	288	19	6,6
2000	41 291	13 935	33,7	5 018	786	15,7	32 386	12 272	37,9	3 596	859	23,9	291	18	6,2
2001	40 983	14 272	34,8	4 942	842	17,0	32 263	12 565	38,9	3 482	843	24,2	296	22	7,4
2002	41 181	14 799	35,9	4 828	839	17,4	32 612	13 033	40,0	3 446	905	26,3	295	22	7,5
2003	41 907	15 168	36,2	5 246	973	18,5	33 047	13 343	40,4	3 345	835	25,0	269	17	6,3
2004	40 475	14 816	36,6	5 332	1 048	19,7	31 749	12 976	40,9	3 141	774	24,6	253	18	7,1
Bundesdienst insgesamt															
1998	168 702	35 080	20,8	22 808	3 078	13,5	71 798	20 266	28,2	70 442	11 283	16,0	3 654	453	12,4
1999	169 471	35 825	21,1	22 337	3 200	14,3	71 445	20 364	28,5	72 028	11 765	16,3	3 661	496	13,5
2000	166 239	35 610	21,4	21 744	3 254	15,0	70 185	20 364	29,0	70 788	11 514	16,3	3 522	478	13,6
2001	163 382	36 032	22,1	21 522	3 386	15,7	69 901	20 833	29,8	68 543	11 324	16,5	3 416	489	14,3
2002	161 693	36 733	22,7	20 924	3 489	16,7	69 916	21 435	30,7	67 476	11 311	16,8	3 377	498	14,7
2003	162 765	37 789	23,2	21 725	3 939	18,1	70 859	22 089	31,2	66 866	11 257	16,8	3 315	504	15,2
2004	163 547	37 948	23,2	22 152	4 130	18,6	70 601	21 982	31,1	67 468	11 320	16,8	3 326	516	15,5

*) Einschl. Richterinnen und Richter sowie Dienstordnungsangestellte im mittelbaren Bundesdienst.

Quelle: Frauenförderstatistik (1998-2002)
Gleichstellungsstatistik ab 2003

noch Anhang 2

Tabelle 4

Vollzeitbeschäftigte Angestellte im Bundesdienst nach Laufbahngruppen

Beschäftigungsbereich	Zusammen			Höherer Dienst			Gehobener Dienst			Mittlerer Dienst			Einfacher Dienst		
Jahr - Stichtag 30.6.	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%
Bundesbehörden und Bundesgerichte															
1998	88 958	49 123	55,2	5 062	1 335	26,4	15 558	4 998	32,1	64 911	40 301	62,1	3 427	2 489	72,6
1999	85 150	47 360	55,6	4 931	1 356	27,5	15 133	4 966	32,8	61 637	38 504	62,5	3 449	2 534	73,5
2000	81 889	45 309	55,3	5 013	1 385	27,6	14 235	4 769	33,5	59 470	36 852	62,0	3 171	2 303	72,6
2001	79 358	43 809	55,2	4 894	1 431	29,2	13 859	4 672	33,7	57 564	35 495	61,7	3 041	2 211	72,7
2002	75 689	41 690	55,1	5 179	1 588	30,7	13 646	4 655	34,1	54 843	33 999	62,0	2 021	1 448	71,6
2003	73 093	40 024	54,8	5 318	1 679	31,6	13 485	4 608	34,2	52 104	32 161	61,7	2 186	1 576	72,1
2004	75 057	40 678	54,2	5 399	1 747	32,4	14 818	5 085	34,3	52 724	32 326	61,3	2 116	1 520	71,8
Oberste Bundesbehörden1)															
1998	7 044	4 509	64,0	788	283	35,9	1 422	700	49,2	4 655	3 453	74,2	179	73	40,8
1999	6 879	4 456	64,8	769	271	35,2	1 406	721	51,3	4 529	3 399	75,0	175	65	37,1
2000	6 804	4 522	66,5	855	318	37,2	1 283	689	53,7	4 513	3 456	76,6	153	59	38,6
2001	7 164	4 876	68,1	896	355	39,6	1 246	661	53,0	4 852	3 772	77,7	170	88	51,8
2002	6 928	4 654	67,2	977	399	40,8	1 326	744	56,1	4 516	3 468	76,8	109	43	39,4
2003	7 646	5 212	68,2	1 055	455	43,1	1 333	743	55,7	5 087	3 931	77,3	171	83	48,5
2004	7 635	5 185	67,9	1 017	435	42,8	1 347	753	55,9	5 136	3 933	76,6	135	64	47,4
Nachgeordnete Bundesbehörden und -gerichte2)															
1998	81 914	44 614	54,5	4 274	1 052	24,6	14 136	4 298	30,4	60 256	36 848	61,2	3 248	2 416	74,4
1999	78 271	42 904	54,8	4 162	1 085	26,1	13 727	4 245	30,9	57 108	35 105	61,5	3 274	2 469	75,4
2000	75 085	40 787	54,3	4 158	1 067	25,7	12 952	4 080	31,5	54 957	33 396	60,8	3 018	2 244	74,4
2001	72 194	38 933	53,9	3 998	1 076	26,9	12 613	4 011	31,8	52 712	31 723	60,2	2 871	2 123	73,9
2002	68 761	37 036	53,9	4 202	1 189	28,3	12 320	3 911	31,7	50 327	30 531	60,7	1 912	1 405	73,5
2003	65 447	34 812	53,2	4 263	1 224	28,7	12 152	3 865	31,8	47 017	28 230	60,0	2 015	1 493	74,1
2004	67 422	35 493	52,6	4 382	1 312	29,9	13 471	4 332	32,2	47 588	28 393	59,7	1 981	1 456	73,5

1) von 1998 bis 2002 ohne Auslandsvertretungen, ab 2003 einschl. Auslandsvertretungen.
2) von 1998 bis 2002 einschl. Auslandsvertretungen, ab 2003 ohne Auslandsvertretungen und einschl. Bundesamt für Verfassungsschutz.

Quelle: Frauenförderstatistik (1998-2002)
Gleichstellungsstatistik ab 2003

noch Anhang 2

noch Tabelle 4

Vollzeitbeschäftigte Angestellte im Bundesdienst nach Laufbahngruppen

Beschäftigungsbereich	Zusammen			Höherer Dienst			Gehobener Dienst			Mittlerer Dienst			Einfacher Dienst		
Jahr - Stichtag 30.6.	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%
Mittelbarer Bundesdienst															
1998	149 690	91 858	61,4	7 178	1 794	25,0	36 979	15 852	42,9	102 211	72 951	71,4	3 322	1 261	38,0
1999	145 202	89 003	61,3	7 079	1 756	24,8	35 844	15 320	42,7	99 010	70 678	71,4	3 269	1 249	38,2
2000	143 120	87 602	61,2	6 981	1 792	25,7	35 747	15 374	43,0	96 699	68 792	71,1	3 693	1 644	44,5
2001	141 620	86 496	61,1	8 517	2 263	26,6	37 889	17 084	45,1	91 932	65 674	71,4	3 282	1 475	44,9
2002	140 109	85 642	61,1	8 414	2 332	27,7	38 944	17 906	46,0	90 243	64 367	71,3	2 508	1 037	41,3
2003	137 712	82 910	60,2	8 869	2 562	28,9	39 536	18 545	46,9	86 489	60 579	70,0	2 818	1 224	43,4
2004	130 594	79 457	60,8	10 322	2 799	27,1	37 627	19 046	50,6	79 720	56 266	70,6	2 925	1 346	46,0
Bundesdienst insgesamt															
1998	238 648	140 981	59,1	12 240	3 129	25,6	52 537	20 850	39,7	167 122	113 252	67,8	6 749	3 750	55,6
1999	230 352	136 363	59,2	12 010	3 112	25,9	50 977	20 286	39,8	160 647	109 182	68,0	6 718	3 783	56,3
2000	225 009	132 911	59,1	11 994	3 177	26,5	49 982	20 143	40,3	156 169	105 644	67,6	6 864	3 947	57,5
2001	220 978	130 305	59,0	13 411	3 694	27,5	51 748	21 756	42,0	149 496	101 169	67,7	6 323	3 686	58,3
2002	215 798	127 332	59,0	13 593	3 920	28,8	52 590	22 561	42,9	145 086	98 366	67,8	4 529	2 485	54,9
2003	210 805	122 934	58,3	14 187	4 241	29,9	53 021	23 153	43,7	138 593	92 740	66,9	5 004	2 800	56,0
2004	205 651	120 135	58,4	15 721	4 546	28,9	52 445	24 131	46,0	132 444	88 592	66,9	5 041	2 866	56,9

Quelle: Frauenförderstatistik (1998-2002)
Gleichstellungsstatistik ab 2003

noch Anhang 2

Tabelle 5

Teilzeitbeschäftigte*) im Bundesdienst

Beschäftigungsbereich	Insgesamt			Beamtinnen und Beamte 1)			Angestellte			Arbeiterinnen und Arbeiter		
Jahr - Stichtag 30.6.	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%
Bundesbehörden insgesamt												
1998	27 783	25 053	90,2	5 107	3 717	72,8	18 335	17 242	94,0	4 341	4 094	94,3
1999	29 627	25 546	86,2	6 307	4 080	64,7	18 785	17 390	92,6	4 535	4 076	89,9
2000	35 684	27 216	76,3	8 636	4 718	54,6	20 722	18 368	88,6	6 326	4 130	65,3
2001	36 927	27 480	74,4	9 832	5 141	52,3	20 348	18 017	88,5	6 747	4 322	64,1
2002	40 808	29 027	71,1	11 214	5 591	49,9	21 643	18 766	86,7	7 951	4 670	58,7
2003	29 163	25 718	88,2	7 648	5 975	78,1	17 524	16 185	92,4	3 991	3 558	89,2
2004	29 964	26 536	88,6	8 030	6 478	80,7	18 031	16 666	92,4	3 903	3 392	86,9
Oberste Bundesbehörden2)												
1998	2 651	2 271	85,7	819	523	63,9	1 701	1 618	95,1	131	130	99,2
1999	2 775	2 257	81,3	915	547	59,8	1 750	1 614	92,2	110	96	87,3
2000	2 917	2 181	74,8	1 191	622	52,2	1 600	1 479	92,4	126	80	63,5
2001	3 019	2 201	72,9	1 257	635	50,5	1 614	1 487	92,1	148	79	53,4
2002	3 376	2 420	71,7	1 422	708	49,8	1 808	1 630	90,2	146	82	56,2
2003	2 428	2 142	88,2	924	720	77,9	1 420	1 355	95,4	84	67	79,8
2004	2 476	2 238	90,4	966	797	82,5	1 434	1 383	96,4	76	58	76,3
Nachgeordnete Bundesbehörden und -gerichte3)												
1998	25 132	22 782	90,6	4 288	3 194	74,5	16 634	15 624	93,9	4 210	3 964	94,2
1999	26 852	23 289	86,7	5 392	3 533	65,5	17 035	15 776	92,6	4 425	3 980	89,9
2000	32 767	25 035	76,4	7 445	4 096	55,0	19 122	16 889	88,3	6 200	4 050	65,3
2001	33 908	25 279	74,6	8 575	4 506	52,5	18 734	16 530	88,2	6 599	4 243	64,3
2002	37 432	26 607	71,1	9 792	4 883	49,9	19 835	17 136	86,4	7 805	4 588	58,8
2003	26 735	23 576	88,2	6 724	5 255	78,2	16 104	14 830	92,1	3 907	3 491	89,4
2004	27 488	24 298	88,4	7 064	5 681	80,4	16 597	15 283	92,1	3 827	3 334	87,1

*) Ab 2003 ohne Altersteilzeit.
1) Einschl. Richterinnen und Richter.
2) von 1998 bis 2002 ohne Auslandsvertretungen, ab 2003 einschl. Auslandsvertretungen.
3) von 1998 bis 2002 einschl. Auslandsvertretungen, ab 2003 ohne Auslandsvertretungen und einschl. Bundesamt für Verfassungsschutz.

Quelle: Frauenförderstatistik (1998-2002)
Gleichstellungsstatistik ab 2003

noch Anhang 2

noch Tabelle 5

Teilzeitbeschäftigte*) im Bundesdienst

Beschäftigungsbereich	Insgesamt			Beamtinnen und Beamte 1)			Angestellte			Arbeiterinnen und Arbeiter		
Jahr - Stichtag 30.6.	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%
Mittelbarer Bundesdienst												
1998	36 598	34 667	94,7	4 069	3 362	82,6	27 675	26 552	95,9	4 854	4 753	97,9
1999	40 532	37 211	91,8	5 082	3 872	76,2	30 715	28 786	93,7	4 735	4 553	96,2
2000	44 396	39 918	89,9	6 056	4 313	71,2	33 682	31 195	92,6	4 658	4 410	94,7
2001	48 132	43 073	89,5	6 814	4 767	70,0	36 860	34 094	92,5	4 458	4 212	94,5
2002	50 918	45 315	89,0	7 471	5 213	69,8	39 086	36 090	92,3	4 361	4 012	92,0
2003	49 972	45 963	92,0	5 890	5 270	89,5	40 303	37 049	91,9	3 779	3 644	96,4
2004	50 197	46 387	92,4	6 236	5 626	90,2	40 651	37 621	92,5	3 310	3 140	94,9
Bundesdienst insgesamt												
1998	64 381	59 720	92,8	9 176	7 079	77,1	46 010	43 794	95,2	9 195	8 847	96,2
1999	70 159	62 757	89,4	11 389	7 952	69,8	49 500	46 176	93,3	9 270	8 629	93,1
2000	80 080	67 134	83,8	14 692	9 031	61,5	54 404	49 563	91,1	10 984	8 540	77,7
2001	85 059	70 553	82,9	16 646	9 908	59,5	57 208	52 111	91,1	11 205	8 534	76,2
2002	91 726	74 342	81,0	18 685	10 804	57,8	60 729	54 856	90,3	12 312	8 682	70,5
2003	79 135	71 681	90,6	13 538	11 245	83,1	57 827	53 234	92,1	7 770	7 202	92,7
2004	80 161	72 923	91,0	14 266	12 104	84,8	58 682	54 287	92,5	7 213	6 532	90,6

*) Ab 2003 ohne Altersteilzeit.

1) Einschl. Richterinnen und Richter sowie Dienstordnungsangestellte im mittelbaren Bundesdienst.

Quelle: Frauenförderstatistik (1998-2002)
Gleichstellungsstatistik ab 2003

noch Anhang 2

Tabelle 5a

nachrichtlich: Beschäftigte in Altersteilzeit im Bundesdienst

Beschäftigungsbereich	Insgesamt			Beamtinnen und Beamte [1]			Angestellte			Arbeiterinnen und Arbeiter		
Jahr - Stichtag 30.6.	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%
Bundesbehörden und -gerichte												
1998	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1999	3 625	702	19,4	1 854	93	5,0	1 241	523	42,1	530	86	16,2
2000	8 510	1 696	19,9	3 423	195	5,7	2 634	1 177	44,7	2 453	324	13,2
2001	10 839	2 829	26,1	4 254	286	6,7	3 758	2 039	54,3	2 827	504	17,8
2002[4]	14 798	4 550	30,7	5 526	408	7,4	5 387	3 253	60,4	3 885	889	22,9
2003	19 960	6 191	31,0	6 760	565	8,4	7 302	4 431	60,7	5 898	1 195	20,3
2004	23 994	7 523	31,4	7 883	737	9,3	8 722	5 295	60,7	7 389	1 491	20,2
Oberste Bundesbehörden2)												
1998	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1999	390	82	21,0	256	16	6,3	120	65	54,2	14	1	7,1
2000	718	144	20,1	483	34	7,0	189	105	55,6	46	5	10,9
2001	1 006	279	27,7	608	44	7,2	326	224	68,7	72	11	15,3
2002[4]	1 302	390	30,0	797	71	8,9	425	304	71,5	80	15	18,8
2003[2]	1 583	508	32,1	943	100	10,6	532	391	73,5	108	17	15,7
2004	1 813	628	34,6	1 073	139	13,0	638	471	73,8	102	18	17,6
Nachgeordnete Bundesbehörden und -gerichte3)												
1998	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1999	3 235	620	19,2	1 598	77	4,8	1 121	458	40,9	516	85	16,5
2000	7 792	1 552	19,9	2 940	161	5,5	2 445	1 072	43,8	2 407	319	13,3
2001	9 833	2 550	25,9	3 646	242	6,6	3 432	1 815	52,9	2 755	493	17,9
2002[4]	13 496	4 160	30,8	4 729	337	7,1	4 962	2 949	59,4	3 805	874	23,0
2003[3]	18 377	5 683	30,9	5 817	465	8,0	6 770	4 040	59,7	5 790	1 178	20,3
2004	22 181	6 895	31,1	6 810	598	8,8	8 084	4 824	59,7	7 287	1 473	20,2

1) Einschl. Richterinnen und Richter.
2) von 1998 bis 2002 ohne Auslandsvertretungen, ab 2003 einschl. Auslandsvertretungen.
3) von 1998 bis 2002 einschl. Auslandsvertretungen, ab 2003 ohne Auslandsvertretungen und einschl. Bundesamt für Verfassungsschutz.
4) Bereinigte Werte.

Quelle: Frauenförderstatistik (1998-2002)
Gleichstellungsstatistik ab 2003

noch Anhang 2

noch Tabelle 5a

nachrichtlich: Beschäftigte in Altersteilzeit im Bundesdienst

Beschäftigungsbereich	Insgesamt			Beamtinnen und Beamte [1]			Angestellte			Arbeiterinnen und Arbeiter		
Jahr - Stichtag 30.6.	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%
Mittelbarer Bundesdienst												
1998	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1999	2 328	926	39,8	617	70	11,3	1 615	841	52,1	96	15	15,6
2000	4 457	1 873	42,0	1 275	164	12,9	3 010	1 671	55,5	172	38	22,1
2001	6 296	3 128	49,7	1 739	241	13,9	4 284	2 769	64,6	273	118	43,2
2002[2]	7 951	4 284	53,9	2 055	339	16,5	5 525	3 741	67,7	371	204	55,0
2003	9 683	5 421	56,0	2 542	436	17,2	6 678	4 728	70,8	463	257	55,5
2004	12 804	7 217	56,4	3 064	542	17,7	9 106	6 301	69,2	634	374	59,0
Bundesdienst insgesamt												
1998	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1999	5 953	1 628	27,3	2 471	163	6,6	2 856	1 364	47,8	626	101	16,1
2000	12 967	3 569	27,5	4 698	359	7,6	5 644	2 848	50,5	2 625	362	13,8
2001	17 135	5 957	34,8	5 993	527	8,8	8 042	4 808	59,8	3 100	622	20,1
2002[2]	22 749	8 834	38,8	7 581	747	9,9	10 912	6 994	64,1	4 256	1 093	25,7
2003	29 643	11 612	39,2	9 302	1 001	10,8	13 980	9 159	65,5	6 361	1 452	22,8
2004	36 798	14 740	40,1	10 947	1 279	11,7	17 828	11 596	65,0	8 023	1 865	23,2

1) Einschl. Richterinnen und Richter sowie Dienstordnungsangestellte im mittelbaren Bundesdienst.
2) Bereinigte Werte.

Quelle: Frauenförderstatistik (1998-2002)
Gleichstellungsstatistik ab 2003

noch Anhang 2

Tabelle 6

Teilzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte*) im Bundesdienst nach Laufbahngruppen

Beschäftigungsbereich / Jahr - Stichtag 30.6.	Zusammen			Höherer Dienst			Gehobener Dienst			Mittlerer Dienst			Einfacher Dienst		
	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%
Bundesbehörden und Bundesgerichte															
1998	5 107	3 717	72,8	881	522	59,3	2 458	1 836	74,7	1 692	1 329	78,5	76	30	39,5
1999	6 307	4 080	64,7	1 074	578	53,8	2 911	1 978	67,9	2 223	1 492	67,1	99	32	32,3
2000	8 636	4 718	54,6	1 551	664	42,8	3 958	2 263	57,2	2 991	1 746	58,4	136	45	33,1
2001	9 832	5 141	52,3	1 722	721	41,9	4 451	2 446	55,0	3 494	1 923	55,0	165	51	30,9
2002	11 214	5 591	49,9	1 941	774	39,9	5 052	2 607	51,6	4 045	2 159	53,4	176	51	29,0
2003	7 648	5 975	78,1	1 171	763	65,2	3 288	2 689	81,8	3 075	2 459	80,0	114	64	56,1
2004	8 030	6 478	80,7	1 124	830	73,8	3 485	2 931	84,1	3 287	2 627	79,9	134	90	67,2
Oberste Bundesbehörden1)															
1998	819	523	63,9	322	213	66,1	374	222	59,4	100	79	79,0	23	9	39,1
1999	915	547	59,8	354	222	62,7	423	233	55,1	111	83	74,8	27	9	33,3
2000	1 191	622	52,2	477	250	52,4	551	274	49,7	126	85	67,5	37	13	35,1
2001	1 257	635	50,5	519	264	50,9	572	283	49,5	130	78	60,0	36	10	27,8
2002	1 422	708	49,8	570	291	51,1	669	325	48,6	146	81	55,5	37	11	29,7
2003	924	720	77,9	378	289	76,5	430	343	79,8	100	81	81,0	16	7	43,8
2004	966	797	82,5	386	320	82,9	456	376	82,5	102	86	84,3	22	15	68,2
Nachgeordnete Bundesbehörden und -gerichte2)															
1998	4 288	3 194	74,5	559	309	55,3	2 084	1 614	77,4	1 592	1 250	78,5	53	21	39,6
1999	5 392	3 533	65,5	720	356	49,4	2 488	1 745	70,1	2 112	1 409	66,7	72	23	31,9
2000	7 445	4 096	55,0	1 074	414	38,5	3 407	1 989	58,4	2 865	1 661	58,0	99	32	32,3
2001	8 575	4 506	52,5	1 203	457	38,0	3 879	2 163	55,8	3 364	1 845	54,8	129	41	31,8
2002	9 792	4 883	49,9	1 371	483	35,2	4 383	2 282	52,1	3 899	2 078	53,3	139	40	28,8
2003	6 724	5 255	78,2	793	474	59,8	2 858	2 346	82,1	2 975	2 378	79,9	98	57	58,2
2004	7 064	5 681	80,4	738	510	69,1	3 029	2 555	84,4	3 185	2 541	79,8	112	75	67,0

*) Ab 2003 ohne Altersteilzeit, einschl. Richterinnen und Richter.
1) von 1998 bis 2002 ohne Auslandsvertretungen, ab 2003 einschl. Auslandsvertretungen.
2) von 1998 bis 2002 einschl. Auslandsvertretungen, ab 2003 ohne Auslandsvertretungen und einschl. Bundesamt für Verfassungsschutz.

Quelle: Frauenförderstatistik (1998-2002)
Gleichstellungsstatistik ab 2003

noch Anhang 2

noch Tabelle 6

Teilzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte*) im Bundesdienst nach Laufbahngruppen

Beschäftigungsbereich / Jahr - Stichtag 30.6.	Zusammen			Höherer Dienst			Gehobener Dienst			Mittlerer Dienst			Einfacher Dienst		
	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%
Mittelbarer Bundesdienst															
1998	4 069	3 362	82,6	323	198	61,3	3 440	2 897	84,2	306	267	87,3	-	-	-
1999	5 082	3 872	76,2	395	201	50,9	4 292	3 366	78,4	393	305	77,6	2	-	-
2000	6 056	4 313	71,2	573	238	41,5	5 020	3 752	74,7	455	322	70,8	8	1	12,5
2001	6 814	4 767	70,0	665	277	41,7	5 631	4 149	73,7	510	340	66,7	8	1	12,5
2002	7 471	5 213	69,8	742	312	42,0	6 160	4 528	73,5	559	372	66,5	10	1	10,0
2003	5 890	5 270	89,5	363	286	78,8	5 087	4 593	90,3	437	390	89,2	3	1	33,3
2004	6 236	5 626	90,2	381	307	80,6	5 408	4 920	91,0	443	396	89,4	4	3	75,0
Bundesdienst insgesamt															
1998	9 176	7 079	77,1	1 204	720	59,8	5 898	4 733	80,2	1 998	1 596	79,9	76	30	39,5
1999	11 389	7 952	69,8	1 469	779	53,0	7 203	5 344	74,2	2 616	1 797	68,7	101	32	31,7
2000	14 692	9 031	61,5	2 124	902	42,5	8 978	6 015	67,0	3 446	2 068	60,0	144	46	31,9
2001	16 646	9 908	59,5	2 387	998	41,8	10 082	6 595	65,4	4 004	2 263	56,5	173	52	30,1
2002	18 685	10 804	57,8	2 683	1 086	40,5	11 212	7 135	63,6	4 604	2 531	55,0	186	52	28,0
2003	13 538	11 245	83,1	1 534	1 049	68,4	8 375	7 282	86,9	3 512	2 849	81,1	117	65	55,6
2004	14 266	12 104	84,8	1 505	1 137	75,5	8 893	7 851	88,3	3 730	3 023	81,0	138	93	67,4

*) Ab 2003 ohne Altersteilzeit, einschl. Richterinnen und Richter sowie Dienstordnungsangestellte im mittelbaren Bundesdienst.

Quelle: Frauenförderstatistik (1998-2002)
Gleichstellungsstatistik ab 2003

noch Anhang 2

Tabelle 6a

nachrichtlich: Beamtinnen und Beamte*) in Altersteilzeit im Bundesdienst nach Laufbahngruppen

Beschäftigungsbereich	Zusammen			Höherer Dienst			Gehobener Dienst			Mittlerer Dienst			Einfacher Dienst		
Jahr - Stichtag 30.6.	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%
Bundesbehörden und Bundesgerichte															
1998	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1999	1 854	93	5,0	362	23	6,4	874	57	6,5	581	11	1,9	37	2	5,4
2000	3 423	195	5,7	765	50	6,5	1 517	108	7,1	1 063	34	3,2	78	3	3,8
2001	4 254	286	6,7	959	75	7,8	1 876	138	7,4	1 324	70	5,3	95	3	3,2
2002[3)]	5 526	408	7,4	1 226	83	6,8	2 432	191	7,9	1 764	131	7,4	104	3	2,9
2003	6 760	565	8,4	1 434	110	7,7	2 951	259	8,8	2 250	191	8,5	125	5	4,0
2004	7 883	737	9,3	1 632	148	9,1	3 396	324	9,5	2 714	258	9,5	141	7	5,0
Oberste Bundesbehörden1)															
1998	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1999	256	16	6,3	82	4	4,9	137	6	4,4	22	4	18,2	15	2	13,3
2000	483	34	7,0	190	10	5,3	224	13	5,8	43	9	20,9	26	2	7,7
2001	608	44	7,2	241	14	5,8	283	20	7,1	56	8	14,3	28	2	7,1
2002[3)]	797	71	8,9	307	24	7,8	374	34	9,1	87	12	13,8	29	1	3,4
2003	943	100	10,6	372	37	9,9	431	47	10,9	106	14	13,2	34	2	5,9
2004	1 073	139	13,0	437	51	11,7	484	67	13,8	116	18	15,5	36	3	8,3
Nachgeordnete Bundesbehörden und -gerichte2)															
1998	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1999	1 598	77	4,8	280	19	6,8	737	51	6,9	559	7	1,3	22	-	-
2000	2 940	161	5,5	575	40	7,0	1 293	95	7,3	1 020	25	2,5	52	1	1,9
2001	3 646	242	6,6	718	61	8,5	1 593	118	7,4	1 268	62	4,9	67	1	1,5
2002[3)]	4 729	337	7,1	919	59	6,4	2 058	157	7,6	1 677	119	7,1	75	2	2,7
2003	5 817	465	8,0	1 062	73	6,9	2 520	212	8,4	2 144	177	8,3	91	3	3,3
2004	6 810	598	8,8	1 195	97	8,1	2 912	257	8,8	2 598	240	9,2	105	4	3,8

*)Einschl. Richterinnen und Richter.
1) von 1998 bis 2002 ohne Auslandsvertretungen, ab 2003 einschl. Auslandsvertretungen.
2) von 1998 bis 2002 einschl. Auslandsvertretungen, ab 2003 ohne Auslandsvertretungen und einschl. Bundesamt für Verfassungsschutz.
3) Bereinigte Werte.

Quelle: Frauenförderstatistik (1998-2002)
Gleichstellungsstatistik ab 2003

noch Anhang 2

noch Tabelle 6a

nachrichtlich: Beamtinnen und Beamte*) in Altersteilzeit im Bundesdienst nach Laufbahngruppen

Beschäftigungsbereich / Jahr - Stichtag 30.6.	Zusammen			Höherer Dienst			Gehobener Dienst			Mittlerer Dienst			Einfacher Dienst		
	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%
Mittelbarer Bundesdienst															
1998	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1999	617	70	11,3	149	10	6,7	411	60	14,6	56	-	-	1	-	-
2000	1 275	164	12,9	307	26	8,5	857	137	16,0	105	1	1,0	6	-	-
2001	1 739	241	13,9	359	33	9,2	1 233	205	16,6	141	3	2,1	6	-	-
2002[1)]	2 047	455	22,2	579	59	10,2	1 311	272	20,7	157	8	5,1	8	-	-
2003	2 542	436	17,2	729	80	11,0	1 598	342	21,4	205	14	6,8	10	-	-
2004	3 064	542	17,7	859	100	11,6	1 952	421	21,6	238	21	8,8	15	-	-
Bundesdienst insgesamt															
1998	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1999	2 471	163	6,6	511	33	6,5	1 285	117	9,1	637	11	1,7	38	2	5,3
2000	4 698	359	7,6	1 072	76	7,1	2 374	245	10,3	1 168	35	3,0	84	3	3,6
2001	5 993	527	8,8	1 318	108	8,2	3 109	343	11,0	1 465	73	5,0	101	3	3,0
2002[1)]	7 581	747	9,9	1 805	142	7,9	3 743	463	12,4	1 921	139	7,2	112	3	2,7
2003	9 302	1 001	10,8	2 163	190	8,8	4 549	601	13,2	2 455	205	8,4	135	5	3,7
2004	10 947	1 279	11,7	2 491	248	10,0	5 348	745	13,9	2 952	279	9,5	156	7	4,5

*) Einschl. Richterinnen und Richter sowie Dienstordnungsangestellte im mittelbaren Bundesdienst.
1) Bereinigte Werte.

Quelle: Frauenförderstatistik (1998-2002)
Gleichstellungsstatistik ab 2003

noch Anhang 2

Tabelle 7

Teilzeitbeschäftigte Angestellte*) im Bundesdienst nach Laufbahngruppen

Beschäftigungsbereich	Zusammen			Höherer Dienst			Gehobener Dienst			Mittlerer Dienst			Einfacher Dienst		
Jahr - Stichtag 30.6.	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%
Bundesbehörden und Bundesgerichte															
1998	18 335	17 242	94,0	1 126	640	56,8	1 345	1 078	80,1	15 255	14 950	98,0	609	574	94,3
1999	18 785	17 390	92,6	1 110	640	57,7	1 597	1 148	71,9	15 485	15 058	97,2	593	544	91,7
2000	20 722	18 368	88,6	1 305	700	53,6	2 056	1 303	63,4	16 846	15 911	94,4	515	454	88,2
2001	20 348	18 017	88,5	1 185	653	55,1	2 116	1 329	62,8	16 596	15 642	94,3	451	393	87,1
2002	21 643	18 766	86,7	1 383	764	55,2	2 383	1 470	61,7	17 465	16 180	92,6	412	352	85,4
2003	17 524	16 185	92,4	1 237	763	61,7	1 637	1 239	75,7	14 354	13 907	96,9	296	276	93,2
2004	18 031	16 666	92,4	1 350	831	61,6	1 805	1 409	78,1	14 589	14 165	97,1	287	261	90,9
Oberste Bundesbehörden1)															
1998	1 701	1 618	95,1	102	82	80,4	157	136	86,6	1 406	1 372	97,6	36	28	77,8
1999	1 750	1 614	92,2	108	84	77,8	167	134	80,2	1 432	1 367	95,5	43	29	67,4
2000	1 600	1 479	92,4	122	88	72,1	200	154	77,0	1 258	1 226	97,5	20	11	55,0
2001	1 614	1 487	92,1	114	79	69,3	197	155	78,7	1 281	1 241	96,9	22	12	54,5
2002	1 808	1 630	90,2	145	106	73,1	235	190	80,9	1 368	1 295	94,7	60	39	65,0
2003	1 420	1 355	95,4	110	90	81,8	140	126	90,0	1 155	1 128	97,7	15	11	73,3
2004	1 434	1 383	96,4	106	93	87,7	146	136	93,2	1 171	1 146	97,9	11	8	72,7
Nachgeordnete Bundesbehörden und -gerichte2)															
1998	16 634	15 624	93,9	1 024	558	54,5	1 188	942	79,3	13 849	13 578	98,0	573	546	95,3
1999	17 035	15 776	92,6	1 002	556	55,5	1 430	1 014	70,9	14 053	13 691	97,4	550	515	93,6
2000	19 122	16 889	88,3	1 183	612	51,7	1 856	1 149	61,9	15 588	14 685	94,2	495	443	89,5
2001	18 734	16 530	88,2	1 071	574	53,6	1 919	1 174	61,2	15 315	14 401	94,0	429	381	88,8
2002	19 835	17 136	86,4	1 238	658	53,2	2 148	1 280	59,6	16 097	14 885	92,5	352	313	88,9
2003	16 104	14 830	92,1	1 127	673	59,7	1 497	1 113	74,3	13 199	12 779	96,8	281	265	94,3
2004	16 597	15 283	92,1	1 244	738	59,3	1 659	1 273	76,7	13 418	13 019	97,0	276	253	91,7

*) Ab 2003 ohne Altersteilzeit.
1) von 1998 bis 2002 ohne Auslandsvertretungen, ab 2003 einschl. Auslandsvertretungen.
2) von 1998 bis 2002 einschl. Auslandsvertretungen, ab 2003 ohne Auslandsvertretungen und einschl. Bundesamt für Verfassungsschutz.

Quelle: Frauenförderstatistik (1998-2002)
Gleichstellungsstatistik ab 2003

noch Anhang 2

noch Tabelle 7

Teilzeitbeschäftigte Angestellte*) im Bundesdienst nach Laufbahngruppen

Beschäftigungsbereich	Zusammen			Höherer Dienst			Gehobener Dienst			Mittlerer Dienst			Einfacher Dienst		
Jahr - Stichtag 30.6.	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%
Mittelbarer Bundesdienst															
1998	27 675	26 552	95,9	650	510	78,5	2 984	2 647	88,7	23 267	22 718	97,6	774	677	87,5
1999	30 715	28 786	93,7	737	547	74,2	3 636	3 014	82,9	25 510	24 525	96,1	832	700	84,1
2000	33 682	31 195	92,6	807	571	70,8	4 396	3 505	79,7	27 632	26 397	95,5	847	722	85,2
2001	36 860	34 094	92,5	1 038	756	72,8	6 019	5 049	83,9	29 007	27 662	95,4	796	627	78,8
2002	39 086	36 090	92,3	1 187	849	71,5	6 857	5 727	83,5	30 301	28 910	95,4	741	604	81,5
2003	40 303	37 049	91,9	1 214	902	74,3	7 806	6 368	81,6	30 513	29 176	95,6	770	603	78,3
2004	40 651	37 621	92,5	1 382	1 003	72,6	8 095	6 822	84,3	30 526	29 239	95,8	648	557	86,0
Bundesdienst insgesamt															
1998	46 010	43 794	95,2	1 776	1 150	64,8	4 329	3 725	86,0	38 522	37 668	97,8	1 383	1 251	90,5
1999	49 500	46 176	93,3	1 847	1 187	64,3	5 233	4 162	79,5	40 995	39 583	96,6	1 425	1 244	87,3
2000	54 404	49 563	91,1	2 112	1 271	60,2	6 452	4 808	74,5	44 478	42 308	95,1	1 362	1 176	86,3
2001	57 208	52 111	91,1	2 223	1 409	63,4	8 135	6 378	78,4	45 603	43 304	95,0	1 247	1 020	81,8
2002	60 729	54 856	90,3	2 570	1 613	62,8	9 240	7 197	77,9	47 766	45 090	94,4	1 153	956	82,9
2003	57 827	53 234	92,1	2 451	1 665	67,9	9 443	7 607	80,6	44 867	43 083	96,0	1 066	879	82,5
2004	58 682	54 287	92,5	2 732	1 834	67,1	9 900	8 231	83,1	45 115	43 404	96,2	935	818	87,5

*) Ab 2003 ohne Altersteilzeit.

Quelle: Frauenförderstatistik (1998-2002)
Gleichstellungsstatistik ab 2003

noch Anhang 2

Tabelle 7a

nachrichtlich: Angestellte in Altersteilzeit im Bundesdienst nach Laufbahngruppen

Beschäftigungsbereich	Zusammen			Höherer Dienst			Gehobener Dienst			Mittlerer Dienst			Einfacher Dienst		
Jahr - Stichtag 30.6.	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%
Bundesbehörden und Bundesgerichte															
1998	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1999	1 241	523	42,1	107	16	15,0	362	84	23,2	761	420	55,2	11	3	27,3
2000	2 634	1 177	44,7	182	31	17,0	681	153	22,5	1 743	982	56,3	28	11	39,3
2001	3 758	2 039	54,3	260	52	20,0	936	281	30,0	2 512	1 677	66,8	50	29	58,0
2002[3)]	5 387	3 253	60,4	290	55	19,0	1 155	389	33,7	3 880	2 773	71,5	62	36	58,1
2003	7 302	4 431	60,7	340	66	19,4	1 434	490	34,2	5 452	3 834	70,3	76	41	53,9
2004	8 722	5 295	60,7	398	85	21,4	1 628	573	35,2	6 604	4 583	69,4	92	54	58,7
Oberste Bundesbehörden1)															
1998	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1999	120	65	54,2	17	2	11,8	35	14	40,0	66	49	74,2	2	-	-
2000	189	105	55,6	33	7	21,2	52	23	44,2	102	75	73,5	2	-	-
2001	326	224	68,7	45	14	31,1	85	47	55,3	190	161	84,7	6	2	33,3
2002[3)]	425	304	71,5	53	12	22,6	104	63	60,6	263	227	86,3	5	2	40,0
2003	532	391	73,5	59	14	23,7	131	81	61,8	337	294	87,2	5	2	40,0
2004	638	471	73,8	71	26	36,6	163	106	65,0	398	338	84,9	6	1	16,7
Nachgeordnete Bundesbehörden und -gerichte2)															
1998	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1999	1 121	458	40,9	90	14	15,6	327	70	21,4	695	371	53,4	9	3	33,3
2000	2 445	1 072	43,8	149	24	16,1	629	130	20,7	1 641	907	55,3	26	11	42,3
2001	3 432	1 815	52,9	215	38	17,7	851	234	27,5	2 322	1 516	65,3	44	27	61,4
2002[3)]	4 962	2 949	59,4	237	43	18,1	1 051	326	31,0	3 617	2 546	70,4	57	34	59,6
2003	6 770	4 040	59,7	281	52	18,5	1 303	409	31,4	5 115	3 540	69,2	71	39	54,9
2004	8 084	4 824	59,7	327	59	18,0	1 465	467	31,9	6 206	4 245	68,4	86	53	61,6

1) Von 1998 bis 2002 ohne Auslandsvertretungen, ab 2003 einschl. Auslandsvertretungen.
2) Von 1998 bis 2002 einschl. Auslandsvertretungen, ab 2003 ohne Auslandsvertretungen und einschl. Bundesamt für Verfassungsschutz.
3) Bereinigte Werte.

Quelle: Frauenförderstatistik (1998-2002)
Gleichstellungsstatistik ab 2003

noch Anhang 2

noch Tabelle 7a

nachrichtlich: Angestellte in Altersteilzeit im Bundesdienst nach Laufbahngruppen

Beschäftigungsbereich / Jahr - Stichtag 30.6.	Zusammen			Höherer Dienst			Gehobener Dienst			Mittlerer Dienst			Einfacher Dienst		
	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%
Mittelbarer Bundesdienst															
1998	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1999	1 615	841	52,1	62	12	19,4	485	168	34,6	1 023	653	63,8	45	8	17,8
2000	3 010	1 671	55,5	123	30	24,4	915	334	36,5	1 891	1 286	68,0	81	21	25,9
2001	4 284	2 769	64,6	181	50	27,6	1 139	496	43,5	2 856	2 194	76,8	108	29	26,9
2002[1]	5 525	3 741	67,7	273	81	29,7	1 493	675	45,2	3 649	2 949	80,8	110	36	32,7
2003	6 678	4 728	70,8	341	115	33,7	1 684	828	49,2	4 518	3 736	82,7	135	49	36,3
2004	9 106	6 301	69,2	519	148	28,5	2 593	1 237	47,7	5 826	4 852	83,3	168	64	38,1
Bundesdienst insgesamt															
1998	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1999	2 856	1 364	47,8	169	28	16,6	847	252	29,8	1 784	1 073	60,1	56	11	19,6
2000	5 644	2 848	50,5	305	61	20,0	1 596	487	30,5	3 634	2 268	62,4	109	32	29,4
2001	8 042	4 808	59,8	441	102	23,1	2 075	777	37,4	5 368	3 871	72,1	158	58	36,7
2002[1]	10 912	6 994	64,1	563	136	24,2	2 648	1 064	40,2	7 529	5 722	76,0	172	72	41,9
2003	13 980	9 159	65,5	681	181	26,6	3 118	1 318	42,3	9 970	7 570	75,9	211	90	42,7
2004	17 828	11 596	65,0	917	233	25,4	4 221	1 810	42,9	12 430	9 435	75,9	260	118	45,4

1) Bereinigte Werte.

Quelle: Frauenförderstatistik (1998-2002)
Gleichstellungsstatistik ab 2003

noch Anhang 2

Tabelle 8

Beamtinnen und Beamte*) im Bundesdienst nach Laufbahngruppen

Beschäftigungsbereich	Zusammen			Höherer Dienst			Gehobener Dienst			Mittlerer Dienst			Einfacher Dienst		
Jahr - Stichtag 30.6.	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%
Bundesbehörden und Bundesgerichte															
1998	131 335	24 757	18,9	18 375	2 853	15,5	41 024	9 734	23,7	68 477	11 705	17,1	3 459	465	13,4
1999	133 678	25 883	19,4	18 172	2 980	16,4	41 482	10 044	24,2	70 552	12 350	17,5	3 472	509	14,7
2000	133 584	26 393	19,8	18 277	3 132	17,1	41 757	10 355	24,8	70 183	12 401	17,7	3 367	505	15,0
2001	132 231	26 901	20,3	18 302	3 265	17,8	42 089	10 714	25,5	68 555	12 404	18,1	3 285	518	15,8
2002	131 726	27 525	20,9	18 037	3 424	19,0	42 356	11 009	26,0	68 075	12 565	18,5	3 258	527	16,2
2003	128 506	28 596	22,3	17 650	3 729	21,1	41 100	11 435	27,8	66 596	12 881	19,3	3 160	551	17,4
2004	131 102	29 610	22,6	17 944	3 912	21,8	42 337	11 937	28,2	67 614	13 173	19,5	3 207	588	18,3
Oberste Bundesbehörden1)															
1998	12 704	2 586	20,4	5 590	978	17,5	4 320	1 064	24,6	1 830	437	23,9	964	107	11,1
1999	12 397	2 717	21,9	5 399	1 043	19,3	4 283	1 135	26,5	1 752	426	24,3	963	113	11,7
2000	12 168	2 838	23,3	5 426	1 118	20,6	4 248	1 190	28,0	1 678	430	25,6	816	100	12,3
2001	12 024	2 983	24,8	5 380	1 164	21,6	4 227	1 292	30,6	1 652	430	26,0	765	97	12,7
2002	12 247	3 265	26,7	5 450	1 280	23,5	4 310	1 387	32,2	1 706	487	28,5	781	111	14,2
2003	14 188	4 021	28,3	6 206	1 550	25,0	4 933	1 759	35,7	2 173	584	26,9	876	128	14,6
2004	14 326	4 188	29,2	6 212	1 594	25,7	5 030	1 829	36,4	2 182	621	28,5	902	144	16,0
Nachgeordnete Bundesbehörden und -gerichte2)															
1998	118 631	22 171	18,7	12 785	1 875	14,7	36 704	8 670	23,6	66 647	11 268	16,9	2 495	358	14,3
1999	121 281	23 166	19,1	12 773	1 937	15,2	37 199	8 909	23,9	68 800	11 924	17,3	2 509	396	15,8
2000	121 416	23 555	19,4	12 851	2 014	15,7	37 509	9 165	24,4	68 505	11 971	17,5	2 551	405	15,9
2001	120 207	23 918	19,9	12 922	2 101	16,3	37 862	9 422	24,9	66 903	11 974	17,9	2 520	421	16,7
2002	119 479	24 260	20,3	12 587	2 144	17,0	38 046	9 622	25,3	66 369	12 078	18,2	2 477	416	16,8
2003	114 318	24 575	21,5	11 444	2 179	19,0	36 167	9 676	26,8	64 423	12 297	19,1	2 284	423	18,5
2004	116 776	25 422	21,8	11 732	2 318	19,8	37 307	10 108	27,1	65 432	12 552	19,2	2 305	444	19,3

*) Ab 2003 ohne Altersteilzeit, einschl. Richterinnen und Richter (ohne Beurlaubte).
1) von 1998 bis 2002 ohne Auslandsvertretungen, ab 2003 einschl. Auslandsvertretungen.
2) von 1998 bis 2002 einschl. Auslandsvertretungen, ab 2003 ohne Auslandsvertretungen und einschl. Bundesamt für Verfassungsschutz.

Quelle: Frauenförderstatistik (1998-2002)
Gleichstellungsstatistik ab 2003

noch Anhang 2

noch Tabelle 8

Beamtinnen und Beamte*) im Bundesdienst nach Laufbahngruppen

Beschäftigungsbereich	Zusammen			Höherer Dienst			Gehobener Dienst			Mittlerer Dienst			Einfacher Dienst		
Jahr - Stichtag 30.6.	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%
Mittelbarer Bundesdienst															
1998	46 543	17 402	37,4	5 637	945	16,8	36 672	15 265	41,6	3 963	1 174	29,6	271	18	6,6
1999	47 182	17 894	37,9	5 634	999	17,7	37 166	15 664	42,1	4 092	1 212	29,6	290	19	6,6
2000	47 347	18 248	38,5	5 591	1 024	18,3	37 406	16 024	42,8	4 051	1 181	29,2	299	19	6,4
2001	47 797	19 039	39,8	5 607	1 119	20,0	37 894	16 714	44,1	3 992	1 183	29,6	304	23	7,6
2002	48 652	20 012	41,1	5 570	1 151	20,7	38 772	17 561	45,3	4 005	1 277	31,9	305	23	7,5
2003	47 797	20 438	42,8	5 609	1 259	22,4	38 134	17 936	47,0	3 782	1 225	32,4	272	18	6,6
2004	46 711	20 442	43,8	5 713	1 355	23,7	37 157	17 896	48,2	3 584	1 170	32,6	257	21	8,2
Bundesdienst insgesamt															
1998	177 878	42 159	23,7	24 012	3 798	15,8	77 696	24 999	32,2	72 440	12 879	17,8	3 730	483	12,9
1999	180 860	43 777	24,2	23 806	3 979	16,7	78 648	25 708	32,7	74 644	13 562	18,2	3 762	528	14,0
2000	180 931	44 641	24,7	23 868	4 156	17,4	79 163	26 379	33,3	74 234	13 582	18,3	3 666	524	14,3
2001	180 028	45 940	25,5	23 909	4 384	18,3	79 983	27 428	34,3	72 547	13 587	18,7	3 589	541	15,1
2002	180 378	47 537	26,4	23 607	4 575	19,4	81 128	28 570	35,2	72 080	13 842	19,2	3 563	550	15,4
2003	176 303	49 034	27,8	23 259	4 988	21,4	79 234	29 371	37,1	70 378	14 106	20,0	3 432	569	16,6
2004	177 813	50 052	28,1	23 657	5 267	22,3	79 494	29 833	37,5	71 198	14 343	20,1	3 464	609	17,6

*) Ab 2003 ohne Altersteilzeit, einschl. Richterinnen und Richter sowie Dienstordnungsangestellte im mittelbaren Bundesdienst (ohne Beurlaubte).

Quelle: Frauenförderstatistik (1998-2002)
Gleichstellungsstatistik ab 2003

noch Anhang 2

Tabelle 9

Angestellte*) im Bundesdienst nach Laufbahngruppen

Beschäftigungsbereich	Zusammen			Höherer Dienst			Gehobener Dienst			Mittlerer Dienst			Einfacher Dienst		
Jahr - Stichtag 30.6.	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%
Bundesbehörden und Bundesgerichte															
1998	107 293	66 365	61,9	6 188	1 975	31,9	16 903	6 076	35,9	80 166	55 251	68,9	4 036	3 063	75,9
1999	103 935	64 750	62,3	6 041	1 996	33,0	16 730	6 114	36,5	77 122	53 562	69,5	4 042	3 078	76,2
2000	102 611	63 677	62,1	6 318	2 085	33,0	16 291	6 072	37,3	76 316	52 763	69,1	3 686	2 757	74,8
2001	99 706	61 826	62,0	6 079	2 084	34,3	15 975	6 001	37,6	74 160	51 137	69,0	3 492	2 604	74,6
2002	97 332	60 456	62,1	6 562	2 352	35,8	16 029	6 125	38,2	72 308	50 179	69,4	2 433	1 800	74,0
2003	90 617	56 209	62,0	6 555	2 442	37,3	15 122	5 847	38,7	66 458	46 068	69,3	2 482	1 852	74,6
2004	93 088	57 344	61,6	6 749	2 578	38,2	16 623	6 494	39,1	67 313	46 491	69,1	2 403	1 781	74,1
Oberste Bundesbehörden1)															
1998	8 745	6 127	70,1	890	365	41,0	1 579	836	52,9	6 061	4 825	79,6	215	101	47,0
1999	8 629	6 070	70,3	877	355	40,5	1 573	855	54,4	5 961	4 766	80,0	218	94	43,1
2000	8 404	6 001	71,4	977	406	41,6	1 483	843	56,8	5 771	4 682	81,1	173	70	40,5
2001	8 778	6 363	72,5	1 010	434	43,0	1 443	816	56,5	6 133	5 013	81,7	192	100	52,1
2002	8 736	6 284	71,9	1 122	505	45,0	1 561	934	59,8	5 884	4 763	80,9	169	82	48,5
2003	9 066	6 567	72,4	1 165	545	46,8	1 473	869	59,0	6 242	5 059	81,0	186	94	50,5
2004	9 069	6 568	72,4	1 123	528	47,0	1 493	889	59,5	6 307	5 079	80,5	146	72	49,3
Nachgeordnete Bundesbe-hörden und -gerichte2)															
1998	98 548	60 238	61,1	5 298	1 610	30,4	15 324	5 240	34,2	74 105	50 426	68,0	3 821	2 962	77,5
1999	95 306	58 680	61,6	5 164	1 641	31,8	15 157	5 259	34,7	71 161	48 796	68,6	3 824	2 984	78,0
2000	94 207	57 676	61,2	5 341	1 679	31,4	14 808	5 229	35,3	70 545	48 081	68,2	3 513	2 687	76,5
2001	90 928	55 463	61,0	5 069	1 650	32,6	14 532	5 185	35,7	68 027	46 124	67,8	3 300	2 504	75,9
2002	88 596	54 172	61,1	5 440	1 847	34,0	14 468	5 191	35,9	66 424	45 416	68,4	2 264	1 718	75,9
2003	81 551	49 642	60,9	5 390	1 897	35,2	13 649	4 978	36,5	60 216	41 009	68,1	2 296	1 758	76,6
2004	84 019	50 776	60,4	5 626	2 050	36,4	15 130	5 605	37,0	61 006	41 412	67,9	2 257	1 709	75,7

*) Ab 2003 ohne Altersteilzeit.
1) von 1998 bis 2002 ohne Auslandsvertretungen, ab 2003 einschl. Auslandsvertretungen.
2) von 1998 bis 2002 einschl. Auslandsvertretungen, ab 2003 ohne Auslandsvertretungen und einschl. Bundesamt für Verfassungsschutz.

Quelle: Frauenförderstatistik (1998-2002)
Gleichstellungsstatistik ab 2003

noch Anhang 2

noch Tabelle 9

Angestellte*) im Bundesdienst nach Laufbahngruppen

Beschäftigungsbereich	Zusammen			Höherer Dienst			Gehobener Dienst			Mittlerer Dienst			Einfacher Dienst		
Jahr - Stichtag 30.6.	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%
Mittelbarer Bundesdienst															
1998	177 365	118 410	66,8	7 828	2 304	29,4	39 963	18 499	46,3	125 478	95 669	76,2	4 096	1 938	47,3
1999	175 917	117 789	67,0	7 816	2 303	29,5	39 480	18 334	46,4	124 520	95 203	76,5	4 101	1 949	47,5
2000	176 802	118 797	67,2	7 788	2 363	30,3	40 143	18 879	47,0	124 331	95 189	76,6	4 540	2 366	52,1
2001	178 480	120 590	67,6	9 555	3 019	31,6	43 908	22 133	50,4	120 939	93 336	77,2	4 078	2 102	51,5
2002	179 195	121 732	67,9	9 601	3 181	33,1	45 801	23 633	51,6	120 544	93 277	77,4	3 249	1 641	50,5
2003	178 015	119 959	67,4	10 083	3 464	34,4	47 342	24 913	52,6	117 002	89 755	76,7	3 588	1 827	50,9
2004	171 245	117 078	68,4	11 704	3 802	32,5	45 722	25 868	56,6	110 246	85 505	77,6	3 573	1 903	53,3
Bundesdienst insgesamt															
1998	284 658	184 775	64,9	14 016	4 279	30,5	56 866	24 575	43,2	205 644	150 920	73,4	8 132	5 001	61,5
1999	279 852	182 539	65,2	13 857	4 299	31,0	56 210	24 448	43,5	201 642	148 765	73,8	8 143	5 027	61,7
2000	279 413	182 474	65,3	14 106	4 448	31,5	56 434	24 951	44,2	200 647	147 952	73,7	8 226	5 123	62,3
2001	278 186	182 416	65,6	15 634	5 103	32,6	59 883	28 134	47,0	195 099	144 473	74,1	7 570	4 706	62,2
2002	276 527	182 188	65,9	16 163	5 533	34,2	61 830	29 758	48,1	192 852	143 456	74,4	5 682	3 441	60,6
2003	268 632	176 168	65,6	16 638	5 906	35,5	62 464	30 760	49,2	183 460	135 823	74,0	6 070	3 679	60,6
2004	264 333	174 422	66,0	18 453	6 380	34,6	62 345	32 362	51,9	177 559	131 996	74,3	5 976	3 684	61,6

*) Ab 2003 ohne Altersteilzeit.

Quelle: Frauenförderstatistik (1998-2002)
Gleichstellungsstatistik ab 2003

noch Anhang 2

Tabelle 10

Vollzeitbeschäftigte Angestellte/Beamtinnen und Beamte des mittelbaren Bundesdienstes

Jahr	Höherer Dienst			Gehobener Dienst		
Beschäftigungs-gruppe	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%
1998						
Beamtinnen und Beamte	5 314	747	14,1	33 232	12 368	37,2
Angestellte	7 178	1 794	25,0	36 979	15 852	42,9
insgesamt	12 492	2 541	20,3	70 211	28 220	40,2
1999						
Beamtinnen und Beamte	5 239	798	15,2	32 874	12 298	37,4
Angestellte	7 079	1 756	24,8	35 844	15 320	42,7
insgesamt	12 318	2 554	20,7	68 718	27 618	40,2
2000						
Beamtinnen und Beamte	5 018	786	15,7	32 386	12 272	37,9
Angestellte	6 981	1 792	25,7	35 747	15 374	43,0
insgesamt	11 999	2 578	21,5	68 133	27 646	40,6
2001						
Beamtinnen und Beamte	4 942	842	17,0	32 263	12 565	38,9
Angestellte	8 517	2 263	26,6	37 889	17 084	45,1
insgesamt	13 459	3 105	23,1	70 152	29 649	42,3
2002						
Beamtinnen und Beamte	4 828	839	17,4	32 612	13 033	40,0
Angestellte	8 414	2 332	27,7	38 944	17 906	46,0
insgesamt	13 242	3 171	23,9	71 556	30 939	43,2
2003						
Beamtinnen und Beamte	5 246	973	18,5	33 047	13 343	40,4
Angestellte	8 869	2 562	28,9	39 536	18 545	46,9
insgesamt	14 115	3 535	25,0	72 583	31 888	43,9
2004						
Beamtinnen und Beamte	5 332	1 048	19,7	31 749	12 976	40,9
Angestellte	10 322	2 799	27,1	37 627	19 046	50,6
insgesamt	15 654	3 847	24,6	69 376	32 022	46,2

Quelle: Frauenförderstatistik (1998-2002)
Gleichstellungsstatistik ab 2003

noch Anhang 2

Tabelle 11

Teilzeitbeschäftigte*) Angestellte/Beamtinnen und Beamte des mittelbaren Bundesdienstes

Jahr	Höherer Dienst			Gehobener Dienst		
Beschäftigungs-gruppe	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%
1998						
Beamtinnen und Beamte	323	198	61,3	3 440	2 897	84,2
Angestellte	650	510	78,5	2 984	2 647	88,7
insgesamt	973	708	72,8	6 424	5 544	86,3
1999						
Beamtinnen und Beamte	395	201	50,9	4 292	3 366	78,4
Angestellte	737	547	74,2	3 636	3 014	82,9
insgesamt	1 132	748	66,1	7 928	6 380	80,5
2000						
Beamtinnen und Beamte	573	238	41,5	5 020	3 752	74,7
Angestellte	807	571	70,8	4 396	3 505	79,7
insgesamt	1 380	809	58,6	9 416	7 257	77,1
2001						
Beamtinnen und Beamte	665	277	41,7	5 631	4 149	73,7
Angestellte	1 038	756	72,8	6 019	5 049	83,9
insgesamt	1 703	1 033	60,7	11 650	9 198	79,0
2002						
Beamtinnen und Beamte	742	312	42,0	6 160	4 528	73,5
Angestellte	1 187	849	71,5	6 857	5 727	83,5
insgesamt	1 929	1 161	60,2	13 017	10 255	78,8
2003						
Beamtinnen und Beamte	363	286	78,8	5 087	4 593	90,3
Angestellte	1 214	902	74,3	7 806	6 368	81,6
insgesamt	1 577	1 188	75,3	12 893	10 961	85,0
2004						
Beamtinnen und Beamte	381	307	80,6	5 408	4 920	91,0
Angestellte	1 382	1 003	72,6	8 095	6 822	84,3
insgesamt	1 763	1 310	74,3	13 503	11 742	87,0

*) Ab 2003 ohne Altersteilzeit.

Quelle: Frauenförderstatistik (1998-2002)
Gleichstellungsstatistik ab 2003

noch Anhang 2

Tabelle 12

Angestellte/Beamtinnen und Beamte*) insgesamt im mittelbaren Bundesdienst

Jahr Beschäftigungs-gruppe	Frauen und Männer	Frauen	%
1998			
Beamtinnen und Beamte	46 543	17 402	37,4
Angestellte	177 365	118 410	66,8
insgesamt	223 908	135 812	60,7
1999			
Beamtinnen und Beamte	47 182	17 894	37,9
Angestellte	175 917	117 789	67,0
insgesamt	223 099	135 683	60,8
2000			
Beamtinnen und Beamte	47 347	18 248	38,5
Angestellte	176 802	118 797	67,2
insgesamt	224 149	137 045	61,1
2001			
Beamtinnen und Beamte	47 797	19 039	39,8
Angestellte	178 480	120 590	67,6
insgesamt	226 277	139 629	61,7
2002			
Beamtinnen und Beamte	48 652	20 012	41,1
Angestellte	179 195	121 732	67,9
insgesamt	227 847	141 744	62,2
2003			
Beamtinnen und Beamte	47 797	20 438	42,8
Angestellte	178 015	119 959	67,4
insgesamt	225 812	140 397	62,2
2004			
Beamtinnen und Beamte	46 711	20 442	43,8
Angestellte	171 245	117 078	68,4
insgesamt	217 956	137 520	63,1

*)Ab 2003 ohne Altersteilzeit.

Quelle: Frauenförderstatistik (1998-2002)
Gleichstellungsstatistik ab 2003

noch Anhang 2

Tabelle 13

Beurlaubungen im Bundesdienst

Beschäftigungsbereich	Insgesamt			Beamtinnen und Beamte 1)			Angestellte			Arbeiterinnen und Arbeiter		
Jahr - Stichtag 30.6.	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%
Bundesbehörden und -gerichte												
1998	7 098	5 835	82,2	3 218	2 217	68,9	3 475	3 328	95,8	405	290	71,6
1999	7 780	6 350	81,6	3 267	2 326	71,2	3 918	3 681	94,0	595	343	57,6
2000	8 063	6 519	80,9	3 316	2 354	71,0	4 065	3 784	93,1	682	381	55,9
2001	8 041	6 459	80,3	3 542	2 474	69,8	3 896	3 634	93,3	603	351	58,2
2002	7 178	5 796	80,7	3 311	2 360	71,3	3 407	3 145	92,3	460	291	63,3
2003[2)]	5 611	4 619	82,3	2 557	2 056	80,4	2 530	2 359	93,2	524	204	38,9
2004[2)]	4 348	3 999	92,0	2 085	1 877	90,0	2 068	1 980	95,7	195	142	72,8
Oberste Bundesbehörden												
1998	1 644	1 137	69,2	882	423	48,0	736	701	95,2	26	13	50,0
1999	1 630	1 145	70,2	846	416	49,2	748	710	94,9	36	19	52,8
2000	1 574	1 097	69,7	843	416	49,3	703	665	94,6	28	16	57,1
2001	1 595	1 076	67,5	894	433	48,4	671	631	94,0	30	12	40,0
2002	1 416	981	69,3	799	409	51,2	593	555	93,6	24	17	70,8
2003[2)]	811	641	79,0	430	286	66,5	363	347	95,6	18	8	44,4
2004[2)]	599	533	89,0	281	229	81,5	307	296	96,4	11	8	72,7
Nachgeordnete Bundesbehörden und -gerichte												
1998	5 454	4 698	86,1	2 336	1 794	76,8	2 739	2 627	95,9	379	277	73,1
1999	6 150	5 205	84,6	2 421	1 910	78,9	3 170	2 971	93,7	559	324	58,0
2000	6 489	5 422	83,6	2 473	1 938	78,4	3 362	3 119	92,8	654	365	55,8
2001	6 446	5 383	83,5	2 648	2 041	77,1	3 225	3 003	93,1	573	339	59,2
2002	5 762	4 815	83,6	2 512	1 951	77,7	2 814	2 590	92,0	436	274	62,8
2003[2)]	4 800	3 978	82,9	2 127	1 770	83,2	2 167	2 012	92,8	506	196	38,7
2004[2)]	3 749	3 466	92,5	1 804	1 648	91,4	1 761	1 684	95,6	184	134	72,8

1) Einschl. Richterinnen und Richter sowie Dienstordnungsangestellte im mittelbaren Bundesdienst.
2) Ab 2003 nur familienbedingt Beurlaubte.

Quelle: Frauenförderstatistik (1998-2002)
Gleichstellungsstatistik ab 2003

noch Anhang 2

noch Tabelle 13

Beurlaubungen im Bundesdienst

Beschäftigungsbereich	Insgesamt			Beamtinnen und Beamte 1)			Angestellte			Arbeiterinnen und Arbeiter		
Jahr - Stichtag 30.6.	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%
Mittelbarer Bundesdienst												
1998	13 880	13 337	96,1	2 232	2 052	91,9	11 396	11 046	96,9	252	239	94,8
1999	13 974	13 345	95,5	2 190	2 009	91,7	11 463	11 059	96,5	321	277	86,3
2000	13 657	13 099	95,9	2 283	2 110	92,4	11 086	10 738	96,9	288	251	87,2
2001	13 292	12 697	95,5	2 246	2 064	91,9	10 781	10 401	96,5	265	232	87,5
2002	12 577	11 939	94,9	2 179	1 992	91,4	10 134	9 723	95,9	264	224	84,8
2003 2)	11 698	11 464	98,0	2 160	2 093	96,9	9 441	9 276	98,3	97	95	97,9
2004 2)	10 678	10 490	98,2	1 943	1 886	97,1	8 654	8 525	98,5	81	79	97,5
Bundesdienst insgesamt												
1998	20 978	19 172	91,4	5 450	4 269	78,3	14 871	14 374	96,7	657	529	80,5
1999	21 754	19 695	90,5	5 457	4 335	79,4	15 381	14 740	95,8	916	620	67,7
2000	21 720	19 618	90,3	5 599	4 464	79,7	15 151	14 522	95,8	970	632	65,2
2001	21 333	19 156	89,8	5 788	4 538	78,4	14 677	14 035	95,6	868	583	67,2
2002	19 755	17 735	89,8	5 490	4 352	79,3	13 541	12 868	95,0	724	515	71,1
2003 2)	17 309	16 083	92,9	4 717	4 149	88,0	11 971	11 635	97,2	621	299	48,1
2004 2)	15 026	14 489	96,4	4 028	3 763	93,4	10 722	10 505	98,0	276	221	80,1
nachrichtlich: Betriebskrankenkassen												
2003 2)	479	469	97,9	-	-	-	478	468	97,9	1	1	100,0
2004 2)	591	590	99,8	-	-	-	591	590	99,8	-	-	-
Bundesdienst insgesamt einschließlich Betriebskrankenkassen												
2003 2)	17 788	16 552	93,1	4 717	4 149	88,0	12 449	12 103	97,2	622	300	48,2
2004 2)	15 617	15 079	96,6	4 028	3 763	93,4	11 313	11 095	98,1	276	221	80,1

1) Einschl. Richterinnen und Richter sowie Dienstordnungsangestellte im mittelbaren Bundesdienst.
2) nur familienbedingt Beurlaubte.

Quelle: Frauenförderstatistik (1998-2002)
Gleichstellungsstatistik ab 2003

noch Anhang 2

Tabelle 14

Bewerbungen und Einstellungen ausgeschriebener allgemeiner Stellen bei obersten Bundesbehörden*)

Dienstverhältnis / Laufbahngruppen	Bewerbungen: 1. Juli 1997 - 30. Juni 998			1. Juli 1998 - 30. Juni 1999			1. Juli 1999 - 30. Juni 2000			1. Juli 2000 - 30. Juni 2001			1. Juli 2001 - 30. Juni 2002		
	Frauen u. Männer	Frauen	%	Frauen u. Männer	Frauen	%	Frauen u. Män-ner	Frauen	%	Frauen u. Männer	Frauen	%	Frauen u. Männer	Frauen	%
Beamtinnen und Beamte 1), Angestellte															
Höherer Dienst	6 936	2 748	39,6	7 844	3 182	40,6	9 431	4 295	45,5	7 079	3 164	44,7	9 188	4 278	46,6
Gehobener Dienst	4 044	1 760	43,5	4 987	2 259	45,3	5 078	2 450	48,2	4 668	2 291	49,1	4 942	2 195	44,4
Mittlerer Dienst	3 783	2 409	63,7	8 437	5 169	61,3	9 468	7 048	74,4	8 127	5 798	71,3	7 437	5 326	71,6
Einfacher Dienst	394	130	33,0	2 968	967	32,6	2 696	974	36,1	1 520	339	22,3	771	218	28,3
Zusammen	15 157	7 047	46,5	24 236	11 577	47,8	26 673	14 767	55,4	21 394	11 592	54,2	22 338	12 017	53,8
Arbeiterinnen und Arbeiter	1 612	280	17,4	1 561	325	20,8	3 795	1 491	39,3	2 571	414	16,1	3 757	714	19,0
Insgesamt	16 769	7 327	43,7	25 797	11 902	46,1	30 468	16 258	53,4	23 965	12 006	50,1	26 095	12 731	48,8

Dienstverhältnis / Laufbahngruppen	Einstellungen: 1. Juli 1997 - 30. Juni 1998			1. Juli 1998 - 30. Juni 1999			1. Juli 1999 - 30. Juni 2000			1. Juli 2000 - 30. Juni 2001			1. Juli 2001 - 30. Juni 2002		
	Frauen u. Männer	Frauen	%	Frauen u. Männer	Frauen	%	Frauen u. Män-ner	Frauen	%	Frauen u. Männer	Frauen	%	Frauen u. Männer	Frauen	%
Beamtinnen und Beamte 1), Angestellte															
Höherer Dienst	177	72	40,7	211	79	37,4	310	138	44,5	324	119	36,7	349	146	41,8
Gehobener Dienst	83	32	38,6	140	66	47,1	215	109	50,7	198	99	50,0	229	108	47,2
Mittlerer Dienst	156	100	64,1	334	222	66,5	507	384	75,7	474	352	74,3	392	274	69,9
Einfacher Dienst	38	14	36,8	92	37	40,2	73	29	39,7	172	56	32,6	88	41	46,6
Zusammen	454	218	48,0	777	404	52,0	1 105	660	59,7	1 168	626	53,6	1 058	569	53,8
Arbeiterinnen und Arbeiter	38	8	21,1	160	66	41,3	166	55	33,1	67	27	40,3	124	48	38,7
Insgesamt	492	226	45,9	937	470	50,2	1 271	715	56,3	1 235	653	52,9	1 182	617	52,2

*) Ohne Personal in Ausbildung.
1) Einschl. Richterinnen und Richter.

Quelle: Frauenförderstatistik (1998-2002)
Gleichstellungsstatistik ab 2003

noch Anhang 2

noch Tabelle 14

Bewerbungen und Einstellungen ausgeschriebener allgemeiner Stellen bei obersten Bundesbehörden*)

Dienstverhältnis	Bewerbungen					
	1. Juli 2002 - 30. Juni 2003			1. Juli 2003 - 30. Juni 2004		
Laufbahngruppen	Frauen u. Männer	Frauen	%	Frauen u. Männer	Frauen	%
Beamtinnen und Beamte 1), Angestellte						
Höherer Dienst	14 096	6 305	44,7	13 362	6 279	47,0
Gehobener Dienst	6 333	3 075	48,6	6 662	3 199	48,0
Mittlerer Dienst	10 544	7 827	74,2	13 739	9 843	71,6
Einfacher Dienst	1 473	406	27,6	2 705	714	26,4
Zusammen	32 446	17 613	54,3	36 468	20 035	54,9
Arbeiterinnen und Arbeiter	8 611	2 089	24,3	4 435	959	21,6
Insgesamt	41 057	19 702	48,0	40 903	20 994	51,3

Dienstverhältnis	Einstellungen					
	1. Juli 2002 - 30. Juni 2003			1. Juli 2003 - 30. Juni 2004		
Laufbahngruppen	Frauen u. Männer	Frauen	%	Frauen u. Männer	Frauen	%
Beamtinnen und Beamte 1), Angestellte						
Höherer Dienst	453	223	49,2	342	172	50,3
Gehobener Dienst	292	137	46,9	222	119	53,6
Mittlerer Dienst	405	283	69,9	275	207	75,3
Einfacher Dienst	28	14	50,0	29	8	27,6
Zusammen	1 178	657	55,8	868	506	58,3
Arbeiterinnen und Arbeiter	110	31	28,2	63	29	46,0
Insgesamt	1 288	688	53,4	931	535	57,5

*) Ohne Personal in Ausbildung.

1) Einschl. Richterinnen und Richter.

Quelle: Frauenförderstatistik (1998-2002)
Gleichstellungsstatistik ab 2003

noch Anhang 2

Tabelle 15

Bewerbungen und Einstellungen ausgeschriebener allgemeiner Stellen bei nachgeordneten Bundesbehörden und Bundesgerichten*)

Dienstverhältnis / Laufbahngruppen	Bewerbungen 1. Juli 1997 - 30. Juni 1998 Frauen u. Männer	Frauen	%	1. Juli 1998 - 30. Juni 1999 Frauen	dar. Frauen	%	1. Juli 1999 - 30. Juni 2000 Frauen	dar. Frauen	%	1. Juli 2000 - 30. Juni 2001 Frauen u. Männer	Frauen	%	1. Juli 2001 - 30. Juni 2002 Frauen u. Männer	Frauen	%
Beamtinnen und Beamte 1), Angestellte															
Höherer Dienst:	14 526	4 748	32,7	12 699	4 766	37,5	14 598	4 966	34,0	14 646	5 441	37,2	23 540	9 183	39,0
Gehobener Dienst	11 753	4 464	38,0	16 493	7 493	45,4	15 535	6 046	38,9	14 130	4 946	35,0	20 554	6 960	33,9
Mittlerer Dienst	23 003	13 465	58,5	25 135	14 986	59,6	23 787	13 756	57,8	18 181	9 140	50,3	32 213	16 799	52,1
Einfacher Dienst	1 115	689	61,8	2 965	1 369	46,2	1 815	637	35,1	2 489	954	38,3	5 076	2 571	50,7
Zusammen	50 397	23 366	46,4	57 292	28 614	49,9	55 735	25 405	45,6	49 446	20 481	41,4	81 383	35 513	43,6
Arbeiterinnen und Arbeiter	24 029	6 068	25,3	23 633	6 052	25,6	18 671	5 541	29,7	6 745	943	14,0	20 455	5 836	28,5
Insgesamt	74 426	29 434	39,5	80 925	34 666	42,8	74 406	30 946	41,6	56 191	21 424	38,1	101 838	41 349	40,6

Dienstverhältnis / Laufbahngruppen	Einstellungen 1. Juli 1997 - 30. Juni 1998 Frauen u. Männer	Frauen	%	1. Juli 1998 - 30. Juni 1999 Frauen u. Männer	Frauen	%	1. Juli 1999 - 30. Juni 2000 Frauen u. Männer	Frauen	%	1. Juli 2000 - 30. Juni 2001 Frauen u. Männer	Frauen	%	1. Juli 2001 - 30. Juni 2002 Frauen u. Männer	Frauen	%
Beamtinnen und Beamte 1), Angestellte															
Höherer Dienst:	606	226	37,3	894	330	36,9	739	290	39,2	745	273	36,6	1 171	479	40,9
Gehobener Dienst	732	268	36,6	1 131	526	46,5	983	425	43,2	821	326	39,7	1 174	474	40,4
Mittlerer Dienst	1 678	1 097	65,4	2 488	1 459	58,6	2 028	1 304	64,3	1 089	597	54,8	2 142	1 173	54,8
Einfacher Dienst	97	66	68,0	194	116	59,8	217	100	46,1	112	50	44,6	542	362	66,8
Zusammen	3 113	1 657	53,2	4 707	2 431	51,6	3 967	2 119	53,4	2 767	1 246	45,0	5 029	2 488	49,5
Arbeiterinnen und Arbeiter	2 800	917	32,8	2 913	881	30,2	1 865	641	34,4	516	84	16,3	2 026	794	39,2
Insgesamt	5 913	2 574	43,5	7 620	3 312	43,5	5 832	2 760	47,3	3 283	1 330	40,5	7 055	3 282	46,5

*) Ohne Personal in Ausbildung.
1) Einschl. Richterinnen und Richter.

Quelle: Frauenförderstatistik (1998-2002)
Gleichstellungsstatistik ab 2003

noch Anhang 2

noch Tabelle 15

Bewerbungen und Einstellungen ausgeschriebener allgemeiner Stellen bei nachgeordneten Bundesbehörden und Bundesgerichten[*)]

Dienstverhältnis	Bewerbungen					
	1. Juli 2002 - 30. Juni 2003			1. Juli 2003 - 30. Juni 2004		
Laufbahngruppen	Frauen u. Männer	Frauen	%	Frauen u. Männer	Frauen	%
Beamtinnen und Beamte 1), Angestellte						
Höherer Dienst:	29 792	10 773	36,2	37 069	14 309	38,6
Gehobener Dienst	30 946	10 274	33,2	39 818	13 515	33,9
Mittlerer Dienst	42 039	22 528	53,6	53 732	30 955	57,6
Einfacher Dienst	1 893	1 066	56,3	1 961	525	26,8
Zusammen	104 670	44 641	42,6	132 580	59 304	44,7
Arbeiterinnen und Arbeiter	23 074	4 384	19,0	27 880	5 599	20,1
Insgesamt	127 744	49 025	38,4	160 460	64 903	40,4

Dienstverhältnis	Einstellungen					
	1. Juli 2002 - 30. Juni 2003			1. Juli 2003 - 30. Juni 2004		
Laufbahngruppen	Frauen u. Männer	Frauen	%	Frauen u. Männer	Frauen	%
Beamtinnen und Beamte 1), Angestellte						
Höherer Dienst:	1 331	532	40,0	1 050	411	39,1
Gehobener Dienst	1 547	647	41,8	1 456	599	41,1
Mittlerer Dienst	3 296	1 638	49,7	2 426	1 293	53,3
Einfacher Dienst	129	67	51,9	74	37	50,0
Zusammen	6 303	2 884	45,8	5 006	2 340	46,7
Arbeiterinnen und Arbeiter	1 703	502	29,5	1 499	441	29,4
Insgesamt	8 006	3 386	42,3	6 505	2 781	42,8

*) Ohne Personal in Ausbildung.
1) Einschl. Richterinnen und Richter.

Quelle: Frauenförderstatistik (1998-2002)
Gleichstellungsstatistik ab 2003

noch Anhang 2

Tabelle 16

Bewerbungen und Einstellungen ausgeschriebener allgemeiner Stellen im mittelbaren Bundesdienst*)

Funktion	Bewerbungen														
	1. Juli 1997 - 30. Juni 1998			1. Juli 1998 - 30. Juni 1999			1. Juli 1999 - 30. Juni 2000			1. Juli 2000 - 30. Juni 2001			1. Juli 2001 - 30. Juni 2002		
Laufbahngruppen	Frauen u. Männer	Frauen	%	Frauen u. Männer	Frauen	%	Frauen u. Männer	Frauen	%	Frauen u. Männer	Frauen	%	Frauen u. Männer	Frauen	%
Beamtinnen und Beamte [1] **Angestellte**															
Höherer Dienst:	20 381	8 559	42,0	18 504	7 607	41,1	15 250	6 365	41,7	20 201	8 962	44,4	17 769	7 384	41,6
Gehobener Dienst	36 881	19 052	51,7	31 575	16 705	52,9	34 943	18 895	54,1	40 417	21 859	54,1	44 880	23 031	51,3
Mittlerer Dienst	70 226	48 272	68,7	91 318	62 866	68,8	73 735	49 939	67,7	78 612	52 520	66,8	76 114	52 232	68,6
Einfacher Dienst	7 337	3 181	43,4	8 597	4 060	47,2	5 971	3 477	58,2	8 897	4 957	55,7	12 753	8 488	66,6
Zusammen	134 825	79 064	58,6	149 994	91 238	60,8	129 899	78 676	60,6	148 127	88 298	59,6	151 516	91 135	60,1
Arbeiterinnen und Arbeiter	4 081	1 299	31,8	4 218	1 704	40,4	2 854	1 110	38,9	3 848	1 496	38,9	4 169	1 616	38,8
Insgesamt	138 906	80 363	57,9	154 212	92 942	60,3	132 753	79 786	60,1	151 975	89 794	59,1	155 685	92 751	59,6

Dienstverhältnis	Einstellungen														
	1. Juli 1997 - 30. Juni 1998			1. Juli 1998 - 30. Juni 1999			1. Juli 1999 - 30. Juni 2000			1. Juli 2000 - 30. Juni 2001			1. Juli 2001 - 30. Juni 2002		
Laufbahngruppen	Frauen u. Männer	Frauen	%	Frauen u. Männer	Frauen	%	Frauen u. Männer	Frauen	%	Frauen u. Männer	Frauen	%	Frauen u. Männer	Frauen	%
Beamtinnen und Beamte [1] **Angestellte**															
Höherer Dienst:	539	177	32,8	673	249	37,0	928	244	26,3	840	362	43,1	948	354	37,3
Gehobener Dienst	1 604	740	46,1	1 885	918	48,7	2 732	1 388	50,8	3 126	1 858	59,4	3 285	1 735	52,8
Mittlerer Dienst	3 642	2 517	69,1	4 573	3 143	68,7	5 231	3 656	69,9	5 171	3 600	69,6	5 820	4 165	71,6
Einfacher Dienst	422	255	60,4	482	292	60,6	939	672	71,6	915	591	64,6	1 070	630	58,9
Zusammen	6 207	3 689	59,4	7 613	4 602	60,4	9 830	5 960	60,6	10 052	6 411	63,8	11 123	6 884	61,9
Arbeiterinnen und Arbeiter	430	272	63,3	484	307	63,4	513	295	57,5	518	307	59,3	393	271	69,0
Insgesamt	6 637	3 961	59,7	8 097	4 909	60,6	10 343	6 255	60,5	10 570	6 718	63,6	11 516	7 155	62,1

*) Ohne Personal in Ausbildung.
1) Einschl. Dienstordnungsangestellte.

Quelle: Frauenförderstatistik (1998-2002)
Gleichstellungsstatistik ab 2003

noch Anhang 2

noch Tabelle 16

Bewerbungen und Einstellungen ausgeschriebener allgemeiner Stellen im mittelbaren Bundesdienst*)

Funktion	Bewerbungen					
	1. Juli 2002 - 30. Juni 2003			1. Juli 2003 - 30. Juni 2004		
Laufbahngruppen	Frauen u. Männer	Frauen	%	Frauen u. Männer	Frauen	%
Beamtinnen und Beamte [1]						
Angestellte						
Höherer Dienst:	19 414	8 221	42,3	21 957	9 974	45,4
Gehobener Dienst	47 961	25 374	52,9	34 320	17 833	52,0
Mittlerer Dienst	81 362	56 039	68,9	75 483	53 140	70,4
Einfacher Dienst	22 838	16 429	71,9	9 447	7 302	77,3
Zusammen	171 575	106 063	61,8	141 207	88 249	62,5
Arbeiterinnen und Arbeiter	3 969	1 308	33,0	4 136	1 378	33,3
Insgesamt	175 544	107 371	61,2	145 343	89 627	61,7

Dienstverhältnis	Einstellungen					
	1. Juli 2002 - 30. Juni 2003			1. Juli 2003 - 30. Juni 2004		
Laufbahngruppen	Frauen u. Männer	Frauen	%	Frauen u. Männer	Frauen	%
Beamtinnen und Beamte [1]						
Angestellte						
Höherer Dienst:	849	395	46,5	900	410	45,6
Gehobener Dienst	3 501	2 170	62,0	2 702	1 679	62,1
Mittlerer Dienst	6 182	4 550	73,6	4 103	2 858	69,7
Einfacher Dienst	693	396	57,1	387	265	68,5
Zusammen	11 225	7 511	66,9	8 092	5 212	64,4
Arbeiterinnen und Arbeiter	264	148	56,1	228	151	66,2
Insgesamt	11 489	7 659	66,7	8 320	5 363	64,5

*) Ohne Personal in Ausbildung.
1) Einschl. Dienstordnungsangestellte.

Quelle: Frauenförderstatistik (1998-2002)
Gleichstellungsstatistik ab 2003

noch Anhang 2

Tabelle 17

Bewerbungen und Übertragung ausgeschriebener leitender Funktionen bei obersten Bundesbehörden

Dienstverhältnis / Funktion	Bewerbungen														
	1. Juli 1997 - 30. Juni 1998			1. Juli 1998 - 30. Juni 1999			1. Juli 1999 - 30. Juni 2000			1. Juli 2000 - 30. Juni 2001			1. Juli 2001 - 30. Juni 2002		
	Frauen u. Männer	Frauen	%	Frauen u. Männer	Frauen	%	Frauen u. Männer	Frauen	%	Frauen u. Männer	Frauen	%	Frauen u. Männer	Frauen	%
Beamtinnen und Beamte 1) Angestellte															
Abteilungsleitung	33	12	36,4	74	19	25,7	1	-	-	-	-	-	-	-	-
Unterabteilungsleitung	2	-	-	1	1	100,0	25	4	16,0	-	-	-	15	6	40,0
Referatsleitung	614	96	15,6	754	144	19,1	621	141	22,7	626	122	19,5	890	258	29,0
Zusammen	649	108	16,6	829	164	19,8	647	145	22,4	626	122	19,5	905	264	29,2

Dienstverhältnis / Funktion	Übertragungen														
	1. Juli 1997 - 30. Juni 1998			1. Juli 1998 - 30. Juni 1999			1. Juli 1999 - 30. Juni 2000			1. Juli 2000 - 30. Juni 2001			1. Juli 2001 - 30. Juni 2002		
	Frauen u. Männer	Frauen	%	Frauen u. Männer	Frauen	%	Frauen u. Männer	Frauen	%	Frauen u. Männer	Frauen	%	Frauen u. Männer	Frauen	%
Beamtinnen und Beamte 1) Angestellte															
Abteilungsleitung	9	1	11,1	24	4	16,7	19	-	-	4	-	-	2	1	50,0
Unterabteilungsleitung	17	-	-	28	3	10,7	31	3	9,7	9	2	22,2	16	3	18,8
Referatsleitung	126	19	15,1	196	42	21,4	227	49	21,6	178	46	25,8	179	46	25,7
Zusammen	152	20	13,2	248	49	19,8	277	52	18,8	191	48	25,1	197	50	25,4

1) Einschl. Richterinnen und Richter.

Quelle: Frauenförderstatistik (1998-2002)
Gleichstellungsstatistik ab 2003

noch Anhang 2

noch Tabelle 17

Bewerbungen und Übertragung ausgeschriebener leitender Funktionen bei obersten Bundesbehörden

Dienstverhältnis / Funktion	Bewerbungen					
	1. Juli 2002 - 30. Juni 2003			1. Juli 2003 - 30. Juni 2004		
	Frauen u. Männer	Frauen	%	Frauen u. Männer	Frauen	%
Beamtinnen und Beamte 1) **Angestellte**						
Abteilungsleitung	10	-	-	28	-	-
Unterabteilungsleitung	131	19	14,5	204	31	15,2
Referatsleitung	1 062	254	23,9	1 110	186	16,8
Zusammen	1 203	273	22,7	1 342	217	16,2

Dienstverhältnis / Funktion	Übertragungen					
	1. Juli 2002 - 30. Juni 2003			1. Juli 2003 - 30. Juni 2004		
	Frauen u. Männer	Frauen	%	Frauen u. Männer	Frauen	%
Beamtinnen und Beamte 1) **Angestellte**						
Abteilungsleitung	29	1	3,4	8	-	-
Unterabteilungsleitung	63	12	19,0	45	7	15,6
Referatsleitung	273	68	24,9	206	47	22,8
Zusammen	365	81	22,2	259	54	20,8

1) Einschl. Richterinnen und Richter.

Quelle: Frauenförderstatistik (1998-2002)
Gleichstellungsstatistik ab 2003

noch Anhang 2

Tabelle 18

Bewerbungen und Übertragung ausgeschriebener leitender Funktionen bei nachgeordneten Bundesbehörden und Bundesgerichten

Dienstverhältnis / Funktion	Bewerbungen														
	1. Juli 1997 - 30. Juni 1998			1. Juli 1998 - 30. Juni 1999			1. Juli 1999 - 30. Juni 2000			1. Juli 2000 - 30. Juni 2001			1. Juli 2001 - 30. Juni 2002		
	Frauen u. Männer	Frauen	%	Frauen u. Männer	Frauen	%	Frauen u. Männer	Frauen	%	Frauen u. Männer	Frauen	%	Frauen u. Männer	Frauen	%
Beamtinnen und Beamte 1)															
Angestellte															
Höherer Dienst:															
Dienststellenleitung	70	8	11,4	130	19	14,6	105	12	11,4	39	8	20,5	31	6	19,4
Stellvertretung	17	2	11,8	-	-	-	15	-	-	17	5	29,4	-	-	-
Abteilungsleitung	164	11	6,7	246	30	12,2	227	43	18,9	70	6	8,6	144	10	6,9
Unterabteilungs-/Gruppenleitung	296	59	19,9	228	18	7,9	189	15	7,9	277	30	10,8	350	52	14,9
Referatsleitung	915	180	19,7	1 143	255	22,3	742	199	26,8	904	272	30,1	1 413	320	22,6
Zusammen	1 462	260	17,8	1 747	322	18,4	1 278	269	21,0	1 307	321	24,6	1 938	388	20,0
Gehobener Dienst:															
Dienststellenleitung	503	47	9,3	177	17	9,6	314	22	7,0	27	4	14,8	298	46	15,4
Stellvertretung	111	8	7,2	135	17	12,6	145	28	19,3	36	1	2,8	28	2	7,1
Sachgebietsleitung	1 958	259	13,2	1 526	350	22,9	1 761	272	15,4	913	250	27,4	2 609	575	22,0
Zusammen	2 572	314	12,2	1 838	384	20,9	2 220	322	14,5	976	255	26,1	2 935	623	21,2
Insgesamt	4 034	574	14,2	3 585	706	19,7	3 498	591	16,9	2 283	576	25,2	4 873	1 011	20,7

Dienstverhältnis / Funktion	Übertragungen														
	1. Juli 1997 - 30. Juni 1998			1. Juli 1998 - 30. Juni 1999			1. Juli 1999 - 30. Juni 2000			1. Juli 2000 - 30. Juni 2001			1. Juli 2001 - 30. Juni 2002		
	Frauen u. Männer	Frauen	%	Frauen u. Männer	Frauen	%	Frauen u. Männer	Frauen	%	Frauen u. Männer	Frauen	%	Frauen u. Männer	Frauen	%
Beamtinnen und Beamte 1)															
Angestellte															
Höherer Dienst:															
Dienststellenleitung	30	4	13,3	32	5	15,6	21	7	33,3	11	2	18,2	14	3	21,4
Stellvertretung	4	-	-	-	-	-	3	-	-	5	2	40,0	4	1	25,0
Abteilungsleitung	24	1	4,2	18	3	16,7	27	6	22,2	15	1	6,7	27	2	7,4
Unterabteilungs-/Gruppenleitung	59	9	15,3	40	5	12,5	29	2	6,9	42	7	16,7	78	32	41,0
Referatsleitung	104	36	34,6	175	31	17,7	98	21	21,4	90	26	28,9	134	34	25,4
Zusammen	221	50	22,6	265	44	16,6	178	36	20,2	163	38	23,3	257	72	28,0
Gehobener Dienst:															
Dienststellenleitung	64	6	9,4	34	4	11,8	47	2	4,3	4	1	25,0	53	4	7,5
Stellvertretung	20	2	10,0	19	2	10,5	23	4	17,4	6	-	-	6	2	33,3
Sachgebietsleitung	231	47	20,3	221	65	29,4	245	43	17,6	222	53	23,9	389	98	25,2
Zusammen	315	55	17,5	274	71	25,9	315	49	15,6	232	54	23,3	448	104	23,2
Insgesamt	536	105	19,6	539	115	21,3	493	85	17,2	395	92	23,3	705	176	25,0

1) Einschl. Richterinnen und Richter.

Quelle: Frauenförderstatistik (1998-2002); Gleichstellungsstatistik ab 2003

noch Anhang 2

noch Tabelle 18

Bewerbungen und Übertragung ausgeschriebener leitender Funktionen bei nachgeordneten Bundesbehörden und Bundesgerichten

Dienstverhältnis	Bewerbungen					
	1. Juli 2002 - 30. Juni 2003			1. Juli 2003 - 30. Juni 2004		
Funktion	Frauen u. Männer	Frauen	%	Frauen u. Männer	Frauen	%
Beamtinnen und Beamte 1)						
Angestellte						
Höherer Dienst:						
Dienststellenleitung	77	9	11,7	302	58	19,2
Stellvertretung	64	8	12,5	18	5	27,8
Abteilungsleitung	671	124	18,5	311	52	16,7
Unterabteilungs-/Gruppenleitung	537	163	30,4	462	119	25,8
Referatsleitung	2 077	686	33,0	1 794	417	23,2
Zusammen	3 426	990	28,9	2 887	651	22,5
Gehobener Dienst:						
Dienststellenleitung	331	50	15,1	359	50	13,9
Stellvertretung	63	4	6,3	138	38	27,5
Sachgebietsleitung	2 066	558	27,0	3 972	851	21,4
Zusammen	2 460	612	24,9	4 469	939	21,0
Insgesamt	5 886	1 602	27,2	7 356	1 590	21,6

Dienstverhältnis	Übertragungen					
	1. Juli 2002 - 30. Juni 2003			1. Juli 2003 - 30. Juni 2004		
Funktion	Frauen u. Männer	Frauen	%	Frauen u. Männer	Frauen	%
Beamtinnen und Beamte 1)						
Angestellte						
Höherer Dienst:						
Dienststellenleitung	20	2	10,0	29	5	17,2
Stellvertretung	6	1	16,7	7	3	42,9
Abteilungsleitung	36	8	22,2	54	14	25,9
Unterabteilungs-/Gruppenleitung	71	18	25,4	75	16	21,3
Referatsleitung	205	64	31,2	230	71	30,9
Zusammen	338	93	27,5	395	109	27,6
Gehobener Dienst:						
Dienststellenleitung	62	15	24,2	44	11	25,0
Stellvertretung	10	2	20,0	24	6	25,0
Sachgebietsleitung	381	155	40,7	426	101	23,7
Zusammen	453	172	38,0	494	118	23,9
Insgesamt	791	265	33,5	889	227	25,5

1) Einschl. Richterinnen und Richter.

Quelle: Frauenförderstatistik (1998-2002); Gleichstellungsstatistik ab 2003

noch Anhang 2

Tabelle 19

Bewerbungen und Übertragungen ausgeschriebener leitender Funktionen im mittelbaren Bundesdienst

Dienstverhältnis	Bewerbungen														
	1. Juli 1997 - 30. Juni 1998			1. Juli 1998 - 30. Juni 1999			1. Juli 1999 - 30. Juni 2000			1. Juli 2000 - 30. Juni 2001			1. Juli 2001 - 30. Juni 2002		
Funktion	Frauen u. Männer	Frauen	%	Frauen u. Männer	Frauen	%	Frauen u. Männer	Frauen	%	Frauen u. Männer	Frauen	%	Frauen u. Männer	Frauen	%
Beamtinnen und Beamte [1]															
Angestellte															
Höherer Dienst:															
Dienststellenleitung	121	14	11,6	130	22	16,9	243	41	16,9	129	27	20,9	136	22	16,2
Stellvertretung	23	4	17,4	3	1	33,3	60	13	21,7	56	9	16,1	43	11	25,6
Abteilungsleitung	256	53	20,7	203	47	23,2	211	46	21,8	344	132	38,4	246	68	27,6
Sachgebietsleitung	200	61	30,5	528	111	21,0	1 498	391	26,1	845	173	20,5	381	138	36,2
Gruppenleitung	516	63	12,2	491	80	16,3	821	155	18,9	308	27	8,8	957	119	12,4
Zusammen	1 116	195	17,5	1 355	261	19,3	2 833	646	22,8	1 682	368	21,9	1 763	358	20,3
Gehobener Dienst															
Sachgebietsleitung	992	305	30,7	1 175	351	29,9	1 322	371	28,1	3 037	1 008	33,2	197	68	34,5
Gruppenleitung	4 929	1 837	37,3	4 245	1 493	35,2	4 627	1 724	37,3	784	247	31,5	4 399	1 354	30,8
Zusammen	5 921	2 142	36,2	5 420	1 844	34,0	5 949	2 095	35,2	3 821	1 255	32,8	4 596	1 422	30,9
Insgesamt	7 037	2 337	33,2	6 775	2 105	31,1	8 782	2 741	31,2	5 503	1 623	29,5	6 359	1 780	28,0

Laufbahngrupen	Übertragungen														
	1. Juli 1997 - 30. Juni 1998			1. Juli 1998 - 30. Juni 1999			1. Juli 1999 - 30. Juni 2000			1. Juli 2000 - 30. Juni 2001			1. Juli 2001 - 30. Juni 2002		
Funktion	Frauen u. Männer	Frauen	%	Frauen u. Männer	Frauen	%	Frauen u. Männer	Frauen	%	Frauen u. Männer	Frauen	%	Frauen u. Männer	Frauen	%
Beamtinnen und Beamte [1]															
Angestellte															
Höherer Dienst:															
Dienststellenleitung	28	3	10,7	50	13	26,0	74	19	25,7	76	22	28,9	32	4	12,5
Stellvertretung	8	5	62,5	7	3	42,9	15	5	33,3	31	2	6,5	18	7	38,9
Abteilungsleitung	86	24	27,9	82	25	30,5	69	19	27,5	181	43	23,8	267	66	24,7
Sachgebietsleitung	71	20	28,2	138	35	25,4	160	42	26,3	178	47	26,4	115	27	23,5
Gruppenleitung	121	8	6,6	83	18	21,7	150	28	18,7	95	16	16,8	228	48	21,1
Zusammen	314	60	19,1	360	94	26,1	468	113	24,1	561	130	23,2	660	152	23,0
Gehobener Dienst															
Sachgebietsleitung	266	67	25,2	429	119	27,7	359	144	40,1	920	280	30,4	137	40	29,2
Gruppenleitung	891	338	37,9	733	263	35,9	794	308	38,8	380	110	28,9	1 509	378	25,0
Zusammen	1 157	405	35,0	1 162	382	32,9	1 153	452	39,2	1 300	390	30,0	1 646	418	25,4
Insgesamt	1 471	465	31,6	1 522	476	31,3	1 621	565	34,9	1 861	520	27,9	2 306	570	24,7

1)) Einschl. Dienstordnungsangestellte.

Quelle: Frauenförderstatistik (1998-2002)
Gleichstellungsstatistik ab 2003

noch Anhang 2

noch Tabelle 19

Bewerbungen und Übertragungen ausgeschriebener leitender Funktionen im mittelbaren Bundesdienst

Dienstverhältnis / Funktion	Bewerbungen 1. Juli 2002 - 30. Juni 2003			Bewerbungen 1. Juli 2003 - 30. Juni 2004		
	Frauen u. Männer	Frauen	%	Frauen u. Männer	Frauen	%
Beamtinnen und Beamte [1]						
Angestellte						
Höherer Dienst:						
Dienststellenleitung	240	38	15,8	270	48	17,8
Stellvertretung	39	7	17,9	43	8	18,6
Abteilungsleitung	425	165	38,8	360	95	26,4
Sachgebietsleitung	461	150	32,5	690	315	45,7
Gruppenleitung	1 004	288	28,7	997	315	31,6
Zusammen	2 169	648	29,9	2 360	781	33,1
Gehobener Dienst						
Sachgebietsleitung	998	254	25,5	1 329	489	36,8
Gruppenleitung	4 075	1 585	38,9	2 311	1 006	43,5
Zusammen	5 073	1 839	36,3	3 640	1 495	41,1
Insgesamt	7 242	2 487	34,3	6 000	2 276	37,9

Laufbahngruppen / Funktion	Übertragungen 1. Juli 2002 - 30. Juni 2003			Übertragungen 1. Juli 2003 - 30. Juni 2004		
	Frauen u. Männer	Frauen	%	Frauen u. Männer	Frauen	%
Beamtinnen und Beamte [1]						
Angestellte						
Höherer Dienst:						
Dienststellenleitung	38	7	18,4	71	22	31,0
Stellvertretung	9	-	-	14	7	50,0
Abteilungsleitung	66	18	27,3	72	12	16,7
Sachgebietsleitung	70	26	37,1	73	32	43,8
Gruppenleitung	136	54	39,7	166	58	34,9
Zusammen	319	105	32,9	396	131	33,1
Gehobener Dienst						
Sachgebietsleitung	183	59	32,2	212	73	34,4
Gruppenleitung	454	207	45,6	323	148	45,8
Zusammen	637	266	41,8	535	221	41,3
Insgesamt	956	371	38,8	931	352	37,8

1) Einschl. Dienstordnungsangestellte.

Quelle: Frauenförderstatistik (1998-2002)
Gleichstellungsstatistik ab 2003

noch Anhang 2

Tabelle 20

Vollzeitbeschäftigte der obersten Bundesbehörden im höheren Dienst nach leitenden Funktionen

Dienstverhältnis Funktion		1998			1999			2000			2001			2002		
		Frauen u. Männer	Frauen	%	Frauen u. Männer	Frauen	%	Frauen u. Män-ner	Frauen	%	Frauen u. Männer	Frauen	%	Frauen u. Männer	Frauen	%
Beamtinnen, Beamte, Richterinnen, Richter																
Höherer Dienst:																
Staatssekretär/in	B 11	31	3	9,7	30	5	16,7	26	4	15,4	32	4	12,5	29	2	6,9
Direktor/in	B 10	18	4	22,2	17	4	23,5	17	4	23,5	17	4	23,5	17	5	29,4
Abteilungsleitung	B 9	112	1	0,9	92	3	3,3	100	3	3,0	97	3	3,1	97	4	4,1
"	B 6	28	1	3,6	30	2	6,7	22	2	9,1	14	2	14,3	17	4	23,5
Unterabteilungsleitung	B 6	223	14	6,3	217	17	7,8	224	14	6,3	222	15	6,8	234	19	8,1
"	B 3	35	6	17,1	48	6	12,5	33	4	12,1	33	6	18,2	67	9	13,4
Referatsleitung	B 3	934	44	4,7	925	61	6,6	869	55	6,3	876	69	7,9	788	73	9,3
"	A 16	497	60	12,1	441	58	13,2	456	67	14,7	424	61	14,4	464	70	15,1
"	A 15	334	48	14,4	320	55	17,2	608	105	17,3	307	53	17,3	356	78	21,9
	Zusammen	2 212	181	8,2	2 120	211	10,0	2 355	258	11,0	2 022	217	10,7	2 069	264	12,8
Angestellte																
Höherer Dienst:																
Staatssekretär/in	B 11	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Abteilungsleitung	B 9	1	-	-	12	6	50,0	10	6	60,0	12	5	41,7	8	4	50,0
"	B 6	3	1	33,3	3	1	33,3	2	1	50,0	6	2	33,3	6	4	66,7
Unterabteilungsleitung	B 6	13	1	7,7	14	5	35,7	18	4	22,2	17	4	23,5	19	5	26,3
"	B 3	5	1	20,0	11	5	45,5	8	3	37,5	11	3	27,3	9	2	22,2
Referatsleitung	B 3	44	11	25,0	55	12	21,8	52	12	23,1	45	12	26,7	48	11	22,9
"	BAT I	29	6	20,7	37	8	21,6	41	9	22,0	59	16	27,1	62	15	24,2
"	BAT Ia	39	9	23,1	39	10	25,6	48	15	31,3	35	13	37,1	39	14	35,9
	Zusammen	136	29	21,3	171	47	27,5	179	50	27,9	185	55	29,7	191	55	28,8
	Insgesamt	2 348	210	8,9	2 291	258	11,3	2 534	308	12,2	2 207	272	12,3	2 260	319	14,1

Quelle: Frauenförderstatistik (1998-2002)
Gleichstellungsstatistik ab 2003

noch Anhang 2

noch Tabelle 20

Vollzeitbeschäftigte der obersten Bundesbehörden im höheren Dienst nach leitenden Funktionen

Dienstverhältnis Funktion		2003			2004		
		Frauen u. Männer	Frauen	%	Frauen u. Männer	Frauen	%
Beamtinnen, Beamte, Richterinnen, Richter							
Höherer Dienst:							
Staatssekretär/in	B 11	30	-	-	28[1]	-[1]	-
Direktor/in	B 10	17	5	29,4	17	5	29,4
Abteilungsleitung	B 9	108	7	6,5	118	8	6,8
"	B 6	33	3	9,1	23	3	13,0
Unterabteilungsleitung	B 6	244	23	9,4	270	58	21,5
"	B 3	53	8	15,1	47	8	17,0
Referatsleitung	B 3	893	90	10,1	845	94	11,1
"	A 16	478	79	16,5	499	86	17,2
"	A 15	378	81	21,4	391	94	24,0
	Zusammen	2 234	296	13,2	2 238	356	15,9
Angestellte							
Höherer Dienst:							
Staatssekretär/in	B 11	-	-	-	1	-	-
Abteilungsleitung	B 9	8	1	12,5	8	1	12,5
"	B 6	4	3	75,0	4	2	50,0
Unterabteilungsleitung	B 6	21	7	33,3	18	5	27,8
"	B 3	8	4	50,0	7	4	57,1
Referatsleitung	B 3	52	12	23,1	56	13	23,2
"	BAT I	62	19	30,6	58	20	34,5
"	BAT Ia	38	16	42,1	73	25	34,2
	Zusammen	193	62	32,1	225	70	31,1
	Insgesamt	2 427	358	14,8	2 463	426	17,3

1) Bereinigte Werte.

Quelle: Frauenförderstatistik (1998-2002)
Gleichstellungsstatistik ab 2003

noch Anhang 2

Tabelle 21

Teilzeitbeschäftigte der obersten Bundesbehörden im höheren Dienst nach leitenden Funktionen

Dienstverhältnis Funktion		1998			1999			2000			2001			2002		
		Frauen u. Männer	Frauen	%	Frauen u. Männer	Frauen	%	Frauen u. Männer	Frauen	%	Frauen u. Männer	Frauen	%	Frauen u. Männer	Frauen	%
Beamtinnen, Beamte, Richterinnen, Richter																
Höherer Dienst:																
Staatssekretär/in	B 11	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Direktor/in	B 10	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Abteilungsleitung	B 9	-	-	-	-	-	-	2	-	-	4	-	-	2	-	-
"	B 6	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	2	-	-
Unterabteilungsleitung	B 6	2	-	-	-	-	-	7	-	-	10	1	10,0	7	2	28,6
"	B 3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2	-	9	2	22,2
Referatsleitung	B 3	31	6	19,4	37	6	16,2	71	7	9,9	94	6	6,4	77	5	6,5
"	A 16	18	10	55,6	25	13	52,0	28	12	42,9	33	13	39,4	34	12	35,3
"	A 15	11	10	90,9	15	12	80,0	15	9	60,0	13	7	53,8	30	18	60,0
	Zusammen	62	26	41,9	77	31	40,3	124	28	22,6	157	29	18,5	161	39	24,2
Angestellte																
Höherer Dienst:																
Staatssekretär/in	B 11	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Abteilungsleitung	B 9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
"	B 6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1		-	1	-	-
Unterabteilungsleitung	B 6	-	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	1	-	-
"	B 3	1	1	100,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Referatsleitung	B 3	-	-	-	1	-	-	2	1	50,0	1		-	4	-	-
"	BAT I	-	-	-	-	-	-	2	1	50,0	3	1	33,3	2	1	50,0
"	BAT Ia	1	1	100,0	7	5	71,4	3	3	100,0	3	3	100,0	10	8	80,0
	Zusammen	2	2	100,0	9	5	55,6	8	5	62,5	8	4	50,0	18	9	50,0
	Insgesamt	64	28	43,8	86	36	41,9	132	33	25,0	165	33	20,0	179	48	26,8

Quelle: Frauenförderstatistik (1998-2002)
Gleichstellungsstatistik ab 2003

noch Anhang 2

noch Tabelle 21

Teilzeitbeschäftigte der obersten Bundesbehörden im höheren Dienst nach leitenden Funktionen

Dienstverhältnis Funktion		2003			2004		
		Frauen u. Männer	Frauen	%	Frauen u. Männer	Frauen	%
Beamtinnen, Beamte, Richterinnen, Richter							
Höherer Dienst:							
Staatssekretär/in	B 11	-	-	-	-	-	-
Direktor/in	B 10	-	-	-	-	-	-
Abteilungsleitung	B 9	1	-	-	2	-	-
"	B 6	-	-	-	-	-	-
Unterabteilungsleitung	B 6	5	2	40,0	4	3	75,0
"	B 3	1	1	100,0	-	-	-
Referatsleitung	B 3	25	9	36,0	13	8	61,5
"	A 16	21	12	57,1	18	14	77,8
"	A 15	18	15	83,3	17	16	94,1
Zusammen		71	39	54,9	54	41	75,9
Angestellte							
Höherer Dienst:							
Staatssekretär/in	B 11	-	-	-	-	-	-
Abteilungsleitung	B 9	1	-	-	-	-	-
"	B 6	-	-	-	-	-	-
Unterabteilungsleitung	B 6	2	1	50,0	-	-	-
"	B 3	-	-	-	-	-	-
Referatsleitung	B 3	1	-	-	-	-	-
"	BAT I	4	3	75,0	4	2	50,0
"	BAT Ia	4	4	100,0	10	7	70,0
Zusammen		12	8	66,7	14	9	64,3
Insgesamt		83	47	56,6	68	50	73,5

Quelle: Frauenförderstatistik (1998-2002)
Gleichstellungsstatistik ab 2003

noch Anhang 2

Tabelle 22

Vollzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte*) der nachgeordneten Bundesbehörden und -gerichte des höheren und gehobenen Dienstes nach leitenden Funktionen

Funktion		1998			1999			2000			2001			2002		
		Frauen u. Männer	Frauen	%	Frauen u. Männer	Frauen	%	Frauen u. Männer	Frauen	%	Frauen u. Männer	Frauen	%	Frauen u. Männer	Frauen	%
Höherer Dienst: Dienststellenleitung		717	31	4,3	726	34	4,7	668	35	5,2	691	35	5,1	601	31	5,2
Stellvertretung		174	15	8,6	192	18	9,4	176	18	10,2	192	22	11,5	204	27	13,2
Abteilungsleitung "	B 7 - B 4	54	1	1,9	52	1	1,9	48	2	4,2	47	1	2,1	29	1	3,4
"	B 3, C 4	79	6	7,6	75	4	5,3	81	4	4,9	71	3	4,2	71	5	7,0
"	B 2	202	9	4,5	186	10	5,4	193	11	5,7	179	8	4,5	152	7	4,6
"	B 1	68	6	8,8	52	4	7,7	129	15	11,6	89	10	11,2	52	4	7,7
"	A 16	193	13	6,7	196	11	5,6	164	11	6,7	160	13	8,1	161	12	7,5
"	A 15	114	10	8,8	103	5	4,9	87	7	8,0	95	5	5,3	75	4	5,3
"	A 14	49	6	12,2	36	4	11,1	34	5	14,7	54	9	16,7	51	4	7,8
"	A 13	27	8	29,6	12	1	8,3	19	3	15,8	18	4	22,2	20	4	20,0
Unterabteilungs-/ Gruppenleitung "	A 16, C 3	395	21	5,3	400	20	5,0	321	18	5,6	344	28	8,1	414	30	7,2
"	A 15, C 2	399	19	4,8	381	22	5,8	342	18	5,3	343	28	8,2	245	31	12,7
"	A 14, C 1	78	20	25,6	94	14	14,9	87	16	18,4	85	21	24,7	103	20	19,4
"	A 13	31	5	16,1	34	5	14,7	26	7	26,9	24	6	25,0	43	10	23,3
Referats-/ Dezernatsleitung "	A 15, C 2	1 732	117	6,8	1 664	132	7,9	1 673	127	7,6	1 612	144	8,9	1 531	152	9,9
"	A 14, C 1	992	175	17,6	922	173	18,8	915	173	18,9	972	204	21,0	834	170	20,4
"	A 13	310	102	32,9	213	64	30,0	208	68	32,7	220	62	28,2	217	67	30,9
	Zusammen	5 614	564	10,0	5 338	522	9,8	5 171	538	10,4	5 196	603	11,6	4 803	579	12,1
Gehobener Dienst: Dienststellenleitung		319	5	1,6	336	9	2,7	341	10	2,9	381	11	2,9	276	9	3,3
Stellvertretung		358	11	3,1	345	22	6,4	303	12	4,0	363	23	6,3	255	14	5,5
Sachgebietsleitung "	A 13 S mit Zulage	59	5	8,5	55	3	5,5	30	1	3,3	37	2	5,4	23	-	-
"	A 13 S	845	36	4,3	836	48	5,7	768	44	5,7	821	53	6,5	744	54	7,3
"	A 12	1 155	101	8,7	1 122	111	9,9	1 044	95	9,1	1 135	108	9,5	1 076	115	10,7
"	A 11	1 627	203	12,5	1 511	225	14,9	1 395	158	11,3	1 454	203	14,0	1 364	209	15,3
	Zusammen	4 363	361	8,3	4 205	418	9,9	3 881	320	8,2	4 191	400	9,5	3 738	401	10,7
	Insgesamt	9 977	925	9,3	9 543	940	9,9	9 052	858	9,5	9 387	1 003	10,7	8 541	980	11,5

*) Einschl. Richterinnen und Richter.

Quelle: Frauenförderstatistik (1998-2002)
Gleichstellungsstatistik ab 2003

noch Anhang 2

noch Tabelle 22

Vollzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte*) der nachgeordneten Bundesbehörden und -gerichte des höheren und gehobenen Dienstes nach leitenden Funktionen

Funktion		2003			2004		
		Frauen u. Männer	Frauen	%	Frauen u. Männer	Frauen	%
Höherer Dienst:Dienststellenleitung		625	33	5,3	609	35	5,7
Stellvertretung		198	27	13,6	177	24	13,6
Abteilungsleitung							
"	B 7 - B 4	46	1	2,2	29	3	10,3
"	B 3, C 4	77	5	6,5	83	5	6,0
"	B 2	179	11	6,1	171	11	6,4
"	B 1	50	2	4,0	54	5	9,3
"	A 16	141	9	6,4	109	8	7,3
"	A 15	71	8	11,3	66	4	6,1
"	A 14	46	3	6,5	57	11	19,3
"	A 13	22	7	31,8	24	4	16,7
Unterabteilungs-/ Gruppenleitung							
"	A 16, C 3	463	41	8,9	384	45	11,7
"	A 15, C 2	226	34	15,0	337	35	10,4
"	A 14, C 1	90	17	18,9	55	11	20,0
"	A 13	37	6	16,2	34	6	17,6
Referats-/ Dezernatsleitung							
"	A 15, C 2	1 521	152	10,0	1 538	185	12,0
"	A 14, C 1	857	186	21,7	774	161	20,8
"	A 13	223	55	24,7	228	76	33,3
	Zusammen	4 872	597	12,3	4 729	629	13,3
Gehobener Dienst:							
Dienststellenleitung		365	31	8,5	259	19	7,3
Stellvertretung		301	31	10,3	212	7	3,3
Sachgebietsleitung							
"	A 13 S mit Zulage	53	2	3,8	67	3	4,5
"	A 13 S	793	72	9,1	670	68	10,1
"	A 12	1 060	130	12,3	934	126	13,5
"	A 11	1 177	204	17,3	933	173	18,5
	Zusammen	3 749	470	12,5	3 075	396	12,9
	Insgesamt	8 621	1 067	12,4	7 804	1 025	13,1

*) Einschl. Richterinnen und Richter.

Quelle: Frauenförderstatistik (1998-2002)
Gleichstellungsstatistik ab 2003

noch Anhang 2

Tabelle 23

Vollzeitbeschäftigte Angestellte der nachgeordneten Bundesbehörden des höheren und gehobenen Dienstes nach leitenden Funktionen

Funktion	1998			1999			2000			2001			2002		
	Frauen u. Männer	dar. Frauen	%	Frauen u. Männer	dar. Frauen	%	Frauen u. Männer	dar. Frauen	%	Frauen u. Männer	dar. Frauen	%	Frauen u. Männer	dar. Frauen	%
Höherer Dienst:															
Dienststellenleitung	26	1	3,8	26	1	3,8	37	-	-	24	-	-	29	-	-
Stellvertretung	13	-	-	12	1	8,3	10	1	10,0	12	2	16,7	11	3	27,3
Abteilungsleitung															
" B 3	7	1	14,3	6	-	-	6	-	-	4	-	-	3	-	-
" B 2	7	-	-	10	-	-	7	-	-	5	-	-	6	-	-
" A 16	5	-	-	11	1	9,1	14	2	14,3	5	1	20,0	9	1	11,1
" A 15	5	-	-	4	1	25,0	29	6	20,7	2	-	-	2	-	-
" A 14	3	-	-	4	1	25,0	15	3	20,0	1	-	-	7	-	-
Unterabteilungs-/ Gruppenleitung															
" B 2	3	-	-	1	-	-	5	-	-	3	-	-	2	-	-
" BAT I	29	2	6,9	29	2	6,9	23	2	8,7	23	-	-	28	2	7,1
" BAT Ia	47	6	12,8	75	11	14,7	36	5	13,9	44	7	15,9	52	13	25,0
" BAT Ib	23	1	4,3	12	5	41,7	27	7	25,9	17	3	17,6	28	6	21,4
Referats-/ Dezernatsleitung															
" BAT Ia	244	42	17,2	193	28	14,5	229	35	15,3	209	35	16,7	190	31	16,3
" BAT Ib	353	107	30,3	279	74	26,5	231	65	28,1	229	73	31,9	193	65	33,7
" BAT IIa	203	84	41,4	141	57	40,4	126	44	34,9	126	44	34,9	137	53	38,7
Zusammen	968	244	25,2	803	182	22,7	795	170	21,4	704	165	23,4	697	174	25,0
Gehobener Dienst:															
Dienststellenleitung	9	-	-	11	-	-	10	-	-	5	-	-	8	1	12,5
Stellvertretung	9	2	22,2	10	2	20,0	6	1	16,7	2	-	-	3	-	-
Sachgebietsleitung															
" BAT IIa	165	19	11,5	172	23	13,4	98	12	12,2	142	26	18,3	125	19	15,2
" BAT III	355	101	28,5	331	90	27,2	190	62	32,6	289	83	28,7	295	89	30,2
" BAT IVa	290	88	30,3	291	86	29,6	153	46	30,1	171	43	25,1	196	59	30,1
Zusammen	828	210	25,4	815	201	24,7	457	121	26,5	609	152	25,0	627	168	26,8
Insgesamt	1 796	454	25,3	1 618	383	23,7	1 252	291	23,2	1 313	317	24,1	1 324	342	25,8

Quelle: Frauenförderstatistik (1998-2002),Gleichstellungsstatistik ab 2003

noch Anhang 2

noch Tabelle 23

Vollzeitbeschäftigte Angestellte der nachgeordneten Bundesbehörden des höheren und gehobenen Dienstes nach leitenden Funktionen

Funktion		2003			2004		
		Frauen u. Männer	dar. Frauen	%	Frauen u. Männer	dar. Frauen	%
Höherer Dienst:							
Dienststellenleitung		24	-	-	17	-	-
Stellvertretung		8	2	25,0	9	2	22,2
Abteilungsleitung							
"	B 3	6	-	-	11	-	-
"	B 2	2	-	-	2	-	-
"	A 16	2	-	-	10	3	30,0
"	A 15	2	-	-	4	-	-
"	A 14	-	-	-	4	1	25,0
Unterabteilungs-/ Gruppenleitung							
"	B 2	2	1	50,0	23	2	8,7
"	BAT I	31	3	9,7	26	4	15,4
"	BAT Ia	65	17	26,2	43	14	32,6
"	BAT Ib	27	4	14,8	37	16	43,2
Referats-/ Dezernatsleitung							
"	BAT Ia	199	32	16,1	199	40	20,1
"	BAT Ib	219	81	37,0	216	79	36,6
"	BAT IIa	131	48	36,6	142	53	37,3
	Zusammen	718	188	26,2	743	214	28,8
Gehobener Dienst:							
Dienststellenleitung		4	1	25,0	3	1	33,3
Stellvertretung		6	-	-	-	-	-
Sachgebietsleitung							
"	BAT IIa	144	21	14,6	119	21	17,6
"	BAT III	300	90	30,0	281	83	29,5
"	BAT IVa	210	70	33,3	179	58	32,4
	Zusammen	664	182	27,4	582	163	28,0
	Insgesamt	1 382	370	26,8	1 325	377	28,5

Quelle: Frauenförderstatistik (1998-2002),Gleichstellungsstatistik ab 2003

noch Anhang 2

Tabelle 24

Teilzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte*) der nachgeordneten Bundesbehörden und -gerichte des höheren und gehobenen Dienstes nach leitenden Funktionen

Funktion		1998			1999			2000			2001			2002		
		Frauen u. Männer	Frauen	%	Frauen u. Männer	Frauen	%	Frauen u. Männer	Frauen	%	Frauen u. Männer	Frauen	%	Frauen u. Männer	Frauen	%
Höherer Dienst: Dienststellenleitung		3	-	-	3	-	-	13	1	7,7	26	3	11,5	35	2	5,7
Stellvertretung		6	2	33,3	8	4	50,0	10	3	30,0	11	6	54,5	17	9	52,9
Abteilungsleitung "	B 7 - B 4	-	-	-	-	-	-	1	0	-	1	-	-	2	-	-
"	B 3, C 4	-	-	-	1	-	-	4	1	25,0	11	-	-	8	-	-
"	B 2	5	-	-	5	-	-	12	3	25,0	13	2	15,4	14	2	14,3
"	B 1	3	-	-	5	1	20,0	5	1	20,0	3	-	-	3	-	-
"	A 16	5	-	-	7	-	-	11	1	9,1	17	4	23,5	15	4	26,7
"	A 15	7	3	42,9	3	-	-	7	2	28,6	5	-	-	6	-	-
"	A 14	-	-	-	-	-	-	1	1	100,0	2	1	50,0	1	-	-
"	A 13	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Unterabteilungs-/ Gruppenleitung "	A 16, C 3	10	-	-	18	1	5,6	15	1	6,7	32	1	3,1	57	-	-
"	A 15, C 2	17	1	5,9	32	5	15,6	39	4	10,3	48	5	10,4	12	4	33,3
"	A 14, C 1	3	3	100,0	2	2	100,0	-	-	-	4	1	25,0	7	6	85,7
"	A 13	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	1	50,0	-	-	-
Referats-/ Dezernatsleitung "	A 15, C 2	56	33	58,9	71	28	39,4	138	33	23,9	177	41	23,2	191	48	25,1
"	A 14, C 1	73	46	63,0	72	44	61,1	72	38	52,8	124	74	59,7	145	81	55,9
"	A 13	19	19	100,0	12	11	91,7	12	10	83,3	27	17	63,0	15	5	33,3
	Zusammen	207	107	51,7	239	96	40,2	340	99	29,1	503	156	31,0	528	161	30,5
Gehobener Dienst: Dienststellenleitung		7	3	42,9	9	3	33,3	18	3	16,7	28	7	25,0	37	4	10,8
Stellvertretung		7	2	28,6	13	4	30,8	37	5	13,5	47	15	31,9	30	1	3,3
Sachgebietsleitung "	A 13 S mit Zulage	3	-	-	5	-	-	-	-	-	1	-	-	2	-	-
"	A 13 S	46	6	13,0	57	13	22,8	82	10	12,2	95	14	14,7	100	11	11,0
"	A 12	44	32	72,7	47	25	53,2	80	16	20,0	113	37	32,7	137	37	27,0
"	A 11	65	50	76,9	57	49	86,0	107	50	46,7	113	67	59,3	149	76	51,0
	Zusammen	172	93	54,1	188	94	50,0	324	84	25,9	397	140	35,3	455	129	28,4
	Insgesamt	379	200	52,8	427	190	44,5	664	183	27,6	900	296	32,9	983	290	29,5

*) Einschl. Richterinnen und Richter.

Quelle: Frauenförderstatistik (1998-2002),Gleichstellungsstatistik ab 2003

noch Anhang 2

noch Tabelle 24

Teilzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte*) der nachgeordneten Bundesbehörden und -gerichte des höheren und gehobenen Dienstes nach leitenden Funktionen

Funktion		2003			2004		
		Frauen u. Männer	Frauen	%	Frauen u. Männer	Frauen	%
Höherer Dienst:							
Dienststellenleitung		5	1	20,0	7	2	28,6
Stellvertretung		10	7	70,0	13	9	69,2
Abteilungsleitung							
"	B 7 - B 4	-	-	-	-	-	-
"	B 3, C 4	1	-	-	-	-	-
"	B 2	4	1	25,0	1	-	-
"	B 1	2	-	-	1	-	-
"	A 16	3	-	-	-	-	-
"	A 15	1	-	-	2	1	50,0
"	A 14	1	1	100,0	1	1	100,0
"	A 13	-	-	-	1	1	100,0
Unterabteilungs-/ Gruppenleitung							
"	A 16, C 3	36	3	8,3	5	1	20,0
"	A 15, C 2	5	5	100,0	9	4	44,4
"	A 14, C 1	7	5	71,4	3	1	33,3
"	A 13	-	-	-	1	1	100,0
Referats-/ Dezernatsleitung							
"	A 15, C 2	99	54	54,5	88	55	62,5
"	A 14, C 1	102	78	76,5	94	72	76,6
"	A 13	9	5	55,6	7	6	85,7
	Zusammen	285	160	56,1	233	154	66,1
Gehobener Dienst:							
Dienststellenleitung		16	13	81,3	14	11	78,6
Stellvertretung		17	15	88,2	11	10	90,9
Sachgebietsleitung							
"	A 13 S mit Zulage	-	-	-	1	-	-
"	A 13 S	18	9	50,0	19	11	57,9
"	A 12	46	38	82,6	42	33	78,6
"	A 11	95	85	89,5	79	72	91,1
	Zusammen	192	160	83,3	166	137	82,5
	Insgesamt	477	320	67,1	399	291	72,9

*) Einschl. Richterinnen und Richter.

Quelle: Frauenförderstatistik (1998-2002),Gleichstellungsstatistik ab 2003

noch Anhang 2

Tabelle 25

Teilzeitbeschäftigte Angestellte der nachgeordneten Bundesbehörden des höheren und gehobenen Dienstes nach leitenden Funktionen

Funktion	1998			1999			2000			2001			2002		
	Frauen u. Männer	Frauen	%	Frauen u. Männer	Frauen	%	Frauen u. Männer	Frauen	%	Frauen u. Männer	Frauen	%	Frauen u. Männer	Frauen	%
Höherer Dienst:															
Dienststellenleitung	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Stellvertretung	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Abteilungsleitung															
" B 3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
" B 2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
" A 16	1	1	100,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
" A 15	-	-	-	-	-	-	4	3	75,0	-	-	-	-	-	-
" A 14	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Unterabteilungs-/ Gruppenleitung															
" B 2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
" BAT I	1	1	100,0	1	1	100,0	2	-	-	1	-	-	-	-	-
" BAT Ia	-	-	-	3	1	33,3	2	2	100,0	-	-	-	3	1	33,3
" BAT Ib	2	-	-	1	1	100,0	3	3	100,0	-	-	-	2	-	-
Referats-/ Dezernatsleitung															
" BAT Ia	4	2	50,0	6	1	16,7	12	4	33,3	24	6	25,0	16	1	6,3
" BAT Ib	30	18	60,0	31	17	54,8	37	19	51,4	49	25	51,0	45	26	57,8
" BAT IIa	63	39	61,9	27	17	63,0	39	21	53,8	57	34	59,6	35	18	51,4
Zusammen	101	61	60,4	69	38	55,1	99	52	52,5	131	65	49,6	101	46	45,5
Gehobener Dienst:															
Dienststellenleitung	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	2	-	-
Stellvertretung	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sachgebietsleitung															
" BAT IIa	3	1	33,3	4	2	50,0	2	-	-	11	2	18,2	14	6	42,9
" BAT III	17	15	88,2	20	16	80,0	11	8	72,7	39	18	46,2	40	15	37,5
" BAT IVa	17	16	94,1	16	11	68,8	9	3	33,3	15	6	40,0	15	9	60,0
Zusammen	37	32	86,5	40	29	72,5	23	11	47,8	65	26	40,0	71	30	42,3
Insgesamt	138	93	67,4	109	67	61,5	122	63	51,6	196	91	46,4	172	76	44,2

Quelle: Frauenförderstatistik (1998-2002),Gleichstellungsstatistik ab 2003

noch Anhang 2

n o c h Tabelle 25

Teilzeitbeschäftigte Angestellte der nachgeordneten Bundesbehörden des höheren und gehobenen Dienstes nach leitenden Funktionen

Funktion		2003			2004		
		Frauen u. Männer	Frauen	%	Frauen u. Männer	Frauen	%
Höherer Dienst:							
Dienststellenleitung		-	-	-	-	-	-
Stellvertretung		-	-	-	-	-	-
Abteilungsleitung							
"	B 3	-	-	-	-	-	-
"	B 2	-	-	-	-	-	-
"	A 16	-	-	-	-	-	-
"	A 15	-	-	-	-	-	-
"	A 14	-	-	-	-	-	-
Unterabteilungs-/ Gruppenleitung							
"	B 2	-	-	-	1	-	-
"	BAT I	-	-	-	1	-	-
"	BAT Ia	1	1	100,0	-	-	-
"	BAT Ib	-	-	-	3	2	66,7
Referats-/ Dezernatsleitung							
"	BAT Ia	7	2	28,6	18	7	38,9
"	BAT Ib	27	17	63,0	43	29	67,4
"	BAT IIa	45	26	57,8	38	25	65,8
Zusammen		80	46	57,5	104	63	60,6
Gehobener Dienst:							
Dienststellenleitung		-	-	-	-	-	-
Stellvertretung		-	-	-	-	-	-
Sachgebietsleitung							
"	BAT IIa	4	1	25,0	5	3	60,0
"	BAT III	21	15	71,4	19	15	78,9
"	BAT IVa	20	16	80,0	19	16	84,2
Zusammen		45	32	71,1	43	34	79,1
Insgesamt		125	78	62,4	147	97	66,0

Quelle: Frauenförderstatistik (1998-2002),Gleichstellungsstatistik ab 2003

noch Anhang 2

Tabelle 26

Vollzeitbeschäftigte*) des mittelbaren Bundesdienstes im höheren und gehobenen Dienst nach leitenden Funktionen

Funktion	1998			1999			2000			2001			2002		
	Frauen u. Männer	Frauen	%	Frauen u. Männer	Frauen	%	Frauen u. Männer	Frauen	%	Frauen u. Männer	Frauen	%	Frauen u. Männer	Frauen	%
Höherer Dienst:															
Dienststellenleitung	448	40	8,9	431	42	9,7	411	47	11,4	429	55	12,8	454	57	12,6
Stellvertretung	185	28	15,1	169	25	14,8	164	29	17,7	162	25	15,4	137	23	16,8
Abteilungsleitung	1 308	207	15,8	1 271	214	16,8	1 238	210	17,0	1 054	177	16,8	846	147	17,4
Sachgebietsleitung	994	190	19,1	1 053	216	20,5	1 001	238	23,8	1 045	221	21,1	1 317	329	25,0
Gruppenleitung	2 216	227	10,2	2 126	218	10,3	2 137	236	11,0	2 135	325	15,2	1 545	293	19,0
Zusammen	5 151	692	13,4	5 050	715	14,2	4 951	760	15,4	4 825	803	16,6	4 299	849	19,7
Gehobener Dienst:															
Sachgebietsleitung	4 045	899	22,2	3 759	865	23,0	4 374	1 061	24,3	2 580	734	28,4	1 027	293	28,5
Gruppenleitung	10 715	2 777	25,9	10 425	2 640	25,3	9 287	2 377	25,6	4 678	1 119	23,9	4 550	1 195	26,3
Zusammen	14 760	3 676	24,9	14 184	3 505	24,7	13 661	3 438	25,2	7 258	1 853	25,5	5 577	1 488	26,7
Insgesamt	19 911	4 368	21,9	19 234	4 220	21,9	18 612	4 198	22,6	12 083	2 656	22,0	9 876	2 337	23,7

*) Beamtinnen, Beamte, Dienstordnungsangestellte und Angestellte.

Quelle: Frauenförderstatistik (1998-2002)
Gleichstellungsstatistik ab 2003

noch Anhang 2

noch Tabelle 26

Vollzeitbeschäftigte*) des mittelbaren Bundesdienstes im höheren und gehobenen Dienst nach leitenden Funktionen

Funktion	2003			2004		
	Frauen u. Männer	Frauen	%	Frauen u. Männer	Frauen	%
Höherer Dienst:						
Dienststellenleitung	579	69	11,9	573	78	13,6
Stellvertretung	139	22	15,8	139	19	13,7
Abteilungsleitung	1 264	201	15,9	1 146	198	17,3
Sachgebietsleitung	1 423	378	26,6	1 642	464	28,3
Gruppenleitung	1 569	275	17,5	1 414	249	17,6
Zusammen	4 974	945	19,0	4 914	1 008	20,5
Gehobener Dienst:						
Sachgebietsleitung	2 083	525	25,2	2 061	533	25,9
Gruppenleitung	3 758	959	25,5	3 969	1 043	26,3
Zusammen	5 841	1 484	25,4	6 030	1 576	26,1
Insgesamt	10 815	2 429	22,5	10 944	2 584	23,6

*) Beamtinnen, Beamte, Dienstordnungsangestellte und Angestellte.

Quelle: Frauenförderstatistik (1998-2002)
Gleichstellungsstatistik ab 2003

noch Anhang 2

Tabelle 27

Teilzeitbeschäftigte*) des mittelbaren Bundesdienstes im höheren und gehobenen Dienst nach leitenden Funktionen

Funktion	1998			1999			2000			2001			2002		
	Frauen u. Männer	Frauen	%	Frauen u. Männer	Frauen	%	Frauen u. Männer	Frauen	%	Frauen u. Männer	Frauen	%	Frauen u. Männer	Frauen	%
Höherer Dienst:															
Dienststellenleitung	10	2	20,0	7	1	14,3	24	2	8,3	28	1	3,6	31	2	6,5
Stellvertretung	2	2	100,0	3	2	66,7	8	4	50,0	7	3	42,9	2	1	50,0
Abteilungsleitung	19	11	57,9	43	14	32,6	70	18	25,7	66	21	31,8	44	11	25,0
Sachgebietsleitung	64	33	51,6	78	37	47,4	82	34	41,5	75	32	42,7	157	100	63,7
Gruppenleitung	29	16	55,2	27	16	59,3	51	22	43,1	77	29	37,7	77	28	36,4
Zusammen	124	64	51,6	158	70	44,3	235	80	34,0	253	86	34,0	311	142	45,7
Gehobener Dienst:															
Sachgebietsleitung	191	123	64,4	371	202	54,4	478	169	35,4	316	144	45,6	80	29	36,3
Gruppenleitung	355	275	77,5	424	261	61,6	580	369	63,6	258	116	45,0	397	187	47,1
Zusammen	546	398	72,9	795	463	58,2	1 058	538	50,9	574	260	45,3	477	216	45,3
Insgesamt	670	462	69,0	953	533	55,9	1 293	618	47,8	827	346	41,8	788	358	45,4

*) Beamtinnen, Beamte, Dienstordnungsangestellte und Angestellte.

Quelle: Frauenförderstatistik (1998-2002)
Gleichstellungsstatistik ab 2003

noch Anhang 2

noch Tabelle 27

Teilzeitbeschäftigte*) des mittelbaren Bundesdienstes im höheren und gehobenen Dienst nach leitenden Funktionen

Funktion	2003			2004		
	Frauen u. Männer	Frauen	%	Frauen u. Männer	Frauen	%
Höherer Dienst:						
Dienststellenleitung	-	-	-	2	2	100,0
Stellvertretung	1	-	-	-	-	-
Abteilungsleitung	24	17	70,8	28	20	71,4
Sachgebietsleitung	137	116	84,7	158	127	80,4
Gruppenleitung	114	41	36,0	90	39	43,3
Zusammen	276	174	63,0	278	188	67,6
Gehobener Dienst:						
Sachgebietsleitung	85	66	77,6	79	68	86,1
Gruppenleitung	738	368	49,9	611	347	56,8
Zusammen	823	434	52,7	690	415	60,1
Insgesamt	1 099	608	55,3	968	603	62,3

*) Beamtinnen, Beamte, Dienstordnungsangestellte und Angestellte.

Quelle: Frauenförderstatistik (1998-2002)
Gleichstellungsstatistik ab 2003

noch Anhang 2

Tabelle 28

Aufstieg in die nächsthöhere Laufbahn bei obersten Bundesbehörden

Laufbahnaufstieg	1. Juli 1997 - 30. Juni 1998			1. Juli 1998 - 30. Juni 1999			1. Juli 1999 - 30. Juni 2000			1. Juli 2000 - 30. Juni 2001			1. Juli 2001 - 30. Juni 2002		
	Frauen u. Männer	Frauen	%	Frauen u. Männer	Frauen	%	Frauen u. Männer	Frauen	%	Frauen u. Männer	Frauen	%	Frauen u. Männer	Frauen	%
Beamtinnen und Beamte															
vom gehobenen in den höheren Dienst	26	1	3,8	21	2	9,5	16	2	12,5	17	2	11,8	19	2	10,5
vom mittleren in den gehobenen Dienst	15	6	40,0	20	5	25,0	17	3	17,6	7	-	-	31	6	19,4
vom einfachen in den mittleren Dienst	1	-	-	5	-	-	10	-	-	13	-	-	105	9	8,6
zusammen	42	7	16,7	46	7	15,2	43	5	11,6	37	2	5,4	155	17	11,0
Angestellte															
vom gehobenen in den höheren Dienst	15	9	60,0	16	10	62,5	8	7	87,5	6	3	50,0	25	6	24,0
vom mittleren in den gehobenen Dienst	19	15	78,9	17	12	70,6	27	18	66,7	38	31	81,6	43	22	51,2
vom einfachen in den mittleren Dienst	5	4	80,0	3	-	-	8	1	12,5	20	9	45,0	30	11	36,7
zusammen	39	28	71,8	36	22	61,1	43	26	60,5	64	43	67,2	98	39	39,8
Insgesamt	81	35	43,2	82	29	35,4	86	31	36,0	101	45	44,6	253	56	22,1

Laufbahnaufstieg	1. Juli 2002 - 30. Juni 2003			1. Juli 2003 - 30. Juni 2004		
	Frauen u. Männer	Frauen	%	Frauen u. Männer	Frauen	%
Beamtinnen und Beamte						
vom gehobenen in den höheren Dienst	23	6	26,1	24	7	29,2
vom mittleren in den gehobenen Dienst	20	4	20,0	17	3	17,6
vom einfachen in den mittleren Dienst	11	2	18,2	10	1	10,0
zusammen	54	12	22,2	51	11	21,6
Angestellte						
vom gehobenen in den höheren Dienst	13	4	30,8	4	3	75,0
vom mittleren in den gehobenen Dienst	27	21	77,8	38	28	73,7
vom einfachen in den mittleren Dienst	9	2	22,2	13	4	30,8
zusammen	49	27	55,1	55	35	63,6
Insgesamt	103	39	37,9	106	46	43,4

Quelle: Frauenförderstatistik (1998-2002)
Gleichstellungsstatistik ab 2003

noch Anhang 2

Tabelle 29

Aufstieg in die nächsthöhere Laufbahn bei nachgeordneten Bundesbehörden und -gerichten

Laufbahnaufstieg	1. Juli 1997 - 30. Juni 1998			1. Juli 1998 - 30. Juni 1999			1. Juli 1999 - 30. Juni 2000			1. Juli 2000 - 30. Juni 2001			1. Juli 2001 - 30. Juni 2002		
	Frauen u. Männer	Frauen	%	Frauen u. Männer	Frauen	%	Frauen u. Männer	Frauen	%	Frauen u. Männer	Frauen	%	Frauen u. Männer	Frauen	%
Beamtinnen und Beamte															
vom gehobenen in den höheren Dienst	43	4	9,3	47	5	10,6	33	4	12,1	38	5	13,2	54	2	3,7
vom mittleren in den gehobenen Dienst	224	8	3,6	389	11	2,8	410	32	7,8	563	31	5,5	462	41	8,9
vom einfachen in den mittleren Dienst	27	7	25,9	17	3	17,6	27	5	18,5	60	6	10,0	44	7	15,9
zusammen	294	19	6,5	453	19	4,2	470	41	8,7	661	42	6,4	560	50	8,9
Angestellte															
vom gehobenen in den höheren Dienst	53	16	30,2	74	36	48,6	41	12	29,3	39	13	33,3	35	17	48,6
vom mittleren in den gehobenen Dienst	229	77	33,6	252	89	35,3	158	57	36,1	184	69	37,5	334	93	27,8
vom einfachen in den mittleren Dienst	201	175	87,1	226	184	81,4	237	184	77,6	247	195	78,9	163	115	70,6
zusammen	483	268	55,5	552	309	56,0	436	253	58,0	470	277	58,9	532	225	42,3
Insgesamt	777	287	36,9	1 005	328	32,6	906	294	32,5	1 131	319	28,2	1 092	275	25,2

Laufbahnaufstieg	1. Juli 2002 - 30. Juni 2003			1. Juli 2003 - 30. Juni 2004		
	Frauen u. Männer	Frauen	%	Frauen u. Männer	Frauen	%
Beamtinnen und Beamte						
vom gehobenen in den höheren Dienst	65	9	13,8	43	4	9,3
vom mittleren in den gehobenen Dienst	454	54	11,9	417	39	9,4
vom einfachen in den mittleren Dienst	15	2	13,3	17	3	17,6
zusammen	534	65	12,2	477	46	9,6
Angestellte						
vom gehobenen in den höheren Dienst	51	16	31,4	48	21	43,8
vom mittleren in den gehobenen Dienst	293	140	47,8	277	143	51,6
vom einfachen in den mittleren Dienst	195	142	72,8	191	132	69,1
zusammen	539	298	55,3	516	296	57,4
Insgesamt	1 073	363	33,8	993	342	34,4

Quelle: Frauenförderstatistik (1998-2002)
Gleichstellungsstatistik ab 2003

noch Anhang 2

Tabelle 30

Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen bei obersten Bundesbehörden

Dienstverhältnis ------ Laufbahngruppen	1. Juli 1997 - 30. Juni 1998			1. Juli 1998 - 30. Juni 1999			1. Juli 1999 - 30. Juni 2000			1. Juli 2000 - 30. Juni 2001			1. Juli 2001 - 30. Juni 2002		
	Frauen u. Männer	Frauen	%	Frauen u. Männer	Frauen	%	Frauen u. Männer	Frauen	%	Frauen u. Männer	Frauen	%	Frauen u. Männer	Frauen	%
Beamtinnen und Beamte 1)															
Höherer Dienst	4 505	966	21,4	4 397	1 002	22,8	4 760	1 115	23,4	5 081	1 236	24,3	5 003	1 433	28,6
Gehobener Dienst	4 286	1 481	34,6	4 331	1 508	34,8	5 028	1 666	33,1	4 794	1 812	37,8	4 792	1 788	37,3
Mittlerer Dienst	1 730	403	23,3	1 761	435	24,7	1 464	395	27,0	1 824	574	31,5	1 744	534	30,6
Einfacher Dienst	256	35	13,7	179	18	10,1	224	23	10,3	240	48	20,0	309	69	22,3
Zusammen	10 777	2 885	26,8	10 668	2 963	27,8	11 476	3 199	27,9	11 939	3 670	30,7	11 848	3 824	32,3
Angestellte															
Höherer Dienst	532	234	44,0	448	221	49,3	584	252	43,2	720	307	42,6	885	473	53,4
Gehobener Dienst	1 225	621	50,7	1 148	652	56,8	1 423	845	59,4	1 605	918	57,2	1 286	740	57,5
Mittlerer Dienst	3 579	2 834	79,2	3 459	2 854	82,5	4 434	3 204	72,3	3 812	3 035	79,6	3 719	3 029	81,4
Einfacher Dienst	109	72	66,1	121	83	68,6	188	97	51,6	131	92	70,2	141	50	35,5
Zusammen	5 445	3 761	69,1	5 176	3 810	73,6	6 629	4 398	66,3	6 268	4 352	69,4	6 031	4 292	71,2
Arbeiterinnen und Arbeiter	526	65	12,4	263	39	14,8	356	70	19,7	618	69	11,2	697	116	16,6
Insgesamt	16 748	6 711	40,1	16 107	6 812	42,3	18 461	7 667	41,5	18 825	8 091	43,0	18 576	8 232	44,3

1) Einschl. Richterinnen und Richter.

Quelle: Frauenförderstatistik (1998-2002)
Gleichstellungsstatistik ab 2003

noch Anhang 2

noch Tabelle 30

Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen bei obersten Bundesbehörden

Dienstverhältnis ------ Laufbahngruppen	1. Juli 2002 - 30. Juni 2003			1. Juli 2003 - 30. Juni 2004		
	Frauen u. Männer	Frauen	%	Frauen u. Männer	Frauen	%
Beamtinnen und Beamte 1)						
Höherer Dienst	4 847	1 519	31,3	5 178	1 731	33,4
Gehobener Dienst	4 719	1 870	39,6	5 319	2 188	41,1
Mittlerer Dienst	1 298	357	27,5	1 598	418	26,2
Einfacher Dienst	261	53	20,3	323	78	24,1
Zusammen	11 125	3 799	34,1	12 418	4 415	35,6
Angestellte						
Höherer Dienst	793	387	48,8	956	463	48,4
Gehobener Dienst	1 077	587	54,5	1 194	702	58,8
Mittlerer Dienst	3 990	3 208	80,4	4 433	3 576	80,7
Einfacher Dienst	68	34	50,0	33	22	66,7
Zusammen	5 928	4 216	71,1	6 616	4 763	72,0
Arbeiterinnen und Arbeiter	447	91	20,4	871	234	26,9
Insgesamt	17 500	8 106	46,3	19 905	9 412	47,3

1) Einschl. Richterinnen und Richter.

Quelle: Frauenförderstatistik (1998-2002)
Gleichstellungsstatistik ab 2003

noch Anhang 2

Tabelle 31

Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen bei nachgeordneten Bundesbehörden und -gerichten

Dienstverhältnis ------ Laufbahngruppen	1. Juli 1997 - 30. Juni 1998			1. Juli 1998 - 30. Juni 1999			1. Juli 1999 - 30. Juni 2000			1. Juli 2000 - 30. Juni 2001			1. Juli 2001 - 30. Juni 2002		
	Frauen u. Männer	Frauen	%	Frauen u. Männer	Frauen	%	Frauen u. Männer	Frauen	%	Frauen u. Männer	Frauen	%	Frauen u. Männer	Frauen	%
Beamtinnen und Beamte 1)															
Höherer Dienst	11 588	2 286	19,7	10 138	2 029	20,0	10 325	2 107	20,4	11 192	2 332	20,8	10 147	2 098	20,7
Gehobener Dienst	33 260	7 872	23,7	33 752	7 807	23,1	39 058	9 317	23,9	41 870	10 377	24,8	38 532	9 289	24,1
Mittlerer Dienst	33 003	4 537	13,7	33 495	5 202	15,5	45 831	7 272	15,9	48 780	7 560	15,5	50 257	7 518	15,0
Einfacher Dienst	459	80	17,4	527	101	19,2	371	72	19,4	540	129	23,9	613	101	16,5
Zusammen	78 310	14 775	18,9	77 912	15 139	19,4	95 585	18 768	19,6	102 382	20 398	19,9	99 549	19 006	19,1
Angestellte															
Höherer Dienst	3 534	1 108	31,4	3 294	1 087	33,0	2 731	1 023	37,5	3 299	1 200	36,4	3 173	1 232	38,8
Gehobener Dienst	11 751	4 081	34,7	10 569	3 651	34,5	11 097	3 883	35,0	11 702	4 154	35,5	11 044	4 206	38,1
Mittlerer Dienst	20 207	11 820	58,5	20 701	12 341	59,6	22 047	13 382	60,7	22 765	13 959	61,3	22 869	14 523	63,5
Einfacher Dienst	267	137	51,3	309	144	46,6	399	199	49,9	337	138	40,9	405	173	42,7
Zusammen	35 759	17 146	47,9	34 873	17 223	49,4	36 274	18 487	51,0	38 103	19 451	51,0	37 491	20 134	53,7
Arbeiterinnen und Arbeiter	8 339	632	7,6	8 770	624	7,1	9 259	597	6,4	8 787	512	5,8	11 561	729	6,3
Insgesamt	122 408	32 553	26,6	121 555	32 986	27,1	141 118	37 852	26,8	149 272	40 361	27,0	148 601	39 869	26,8

1) Einschl. Richterinnen und Richter.

Quelle: Frauenförderstatistik (1998-2002)
Gleichstellungsstatistik ab 2003

noch Anhang 2

noch Tabelle 31

Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen bei nachgeordneten Bundesbehörden und -gerichten

Dienstverhältnis ------ Laufbahngruppen	1. Juli 2002 - 30. Juni 2003			1. Juli 2003 - 30. Juni 2004		
	Frauen u. Männer	Frauen	%	Frauen u. Männer	Frauen	%
Beamtinnen und Beamte 1)						
Höherer Dienst	9 738	2 152	22,1	10 962	2 593	23,7
Gehobener Dienst	39 677	10 409	26,2	41 798	11 346	27,1
Mittlerer Dienst	52 268	9 838	18,8	49 927	9 307	18,6
Einfacher Dienst	473	74	15,6	972	305	31,4
Zusammen	102 156	22 473	22,0	103 659	23 551	22,7
Angestellte						
Höherer Dienst	3 110	1 098	35,3	3 729	1 436	38,5
Gehobener Dienst	10 506	3 868	36,8	12 969	4 576	35,3
Mittlerer Dienst	21 921	13 338	60,8	24 312	14 430	59,4
Einfacher Dienst	178	88	49,4	255	126	49,4
Zusammen	35 715	18 392	51,5	41 265	20 568	49,8
Arbeiterinnen und Arbeiter	11 607	681	5,9	12 044	836	6,9
Insgesamt	149 478	41 546	27,8	156 968	44 955	28,6

1) Einschl. Richterinnen und Richter.

Quelle: Frauenförderstatistik (1998-2002)
Gleichstellungsstatistik ab 2003

noch Anhang 2

Tabelle 32

Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen im mittelbaren Bundesdienst

Dienstverhältnis ------ Laufbahngruppen	1. Juli 1997 - 30. Juni 1998			1. Juli 1998 - 30. Juni 1999			1. Juli 1999 - 30. Juni 2000			1. Juli 2000 - 30. Juni 2001			1. Juli 2001 - 30. Juni 2002		
	Frauen u. Männer	Frauen	%	Frauen u. Männer	Frauen	%	Frauen u. Männer	Frauen	%	Frauen u. Männer	Frauen	%	Frauen u. Männer	Frauen	%
Beamtinnen und Beamte [1),] **Angestellte**															
Höherer Dienst	13 091	3 882	29,7	14 428	3 854	26,7	14 240	4 059	28,5	19 760	5 918	29,9	16 772	5 282	31,5
Gehobener Dienst	97 144	47 479	48,9	71 662	34 709	48,4	82 771	37 771	45,6	137 087	63 393	46,2	121 116	57 737	47,7
Mittlerer Dienst	92 849	68 031	73,3	56 273	40 092	71,2	92 926	67 016	72,1	167 349	127 485	76,2	127 608	95 191	74,6
Einfacher Dienst	957	533	55,7	886	342	38,6	1 031	408	39,6	1 645	756	46,0	1 232	577	46,8
Zusammen	204 041	119 925	58,8	143 249	78 997	55,1	190 968	109 254	57,2	325 841	197 552	60,6	266 728	158 787	59,5
Arbeiterinnen und Arbeiter	696	301	43,2	791	246	31,1	693	194	28,0	1 259	276	21,9	986	273	27,7
Insgesamt	204 737	120 226	58,7	144 040	79 243	55,0	191 661	109 448	57,1	327 100	197 828	60,5	267 714	159 060	59,4

Dienstverhältnis ------ Laufbahngruppen	1. Juli 2002 - 30. Juni 2003			1. Juli 2003 - 30. Juni 2004		
	Frauen u. Männer	Frauen	%	Frauen u. Männer	Frauen	%
Beamtinnen und Beamte [1),] **Angestellte**						
Höherer Dienst	17 584	5 158	29,3	18 866	6 016	31,9
Gehobener Dienst	102 460	51 564	50,3	117 137	60 278	51,5
Mittlerer Dienst	96 359	69 805	72,4	119 872	91 449	76,3
Einfacher Dienst	1 139	623	54,7	1 387	662	47,7
Zusammen	217 542	127 150	58,4	257 262	158 405	61,6
Arbeiterinnen und Arbeiter	1 074	269	25,0	1 203	328	27,3
Insgesamt	218 616	127 419	58,3	258 465	158 733	61,4

1) Einschl. Dienstordnungsangestellte.

Quelle: Frauenförderstatistik (1998-2002)
Gleichstellungsstatistik ab 2003

noch Anhang 2

Tabelle 33

Beförderungen/Höhergruppierungen/Höherreihungen der Beschäftigten im Bundesdienst

Beschäftigungsbereich	Insgesamt			Beamtinnen und Beamte [1]			Angestellte			Arbeiterinnen und Arbeiter		
Jahr - Stichtag 30.6.	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%
Bundesbehörden und -gerichte												
1998	27 082	8 057	29,8	10 286	2 460	23,9	6 458	3 897	60,3	10 338	1 700	16,4
1999	30 337	9 070	29,9	14 555	3 246	22,3	7 014	4 239	60,4	8 768	1 585	18,1
2000	29 492	8 218	27,9	15 471	2 983	19,3	6 083	3 804	62,5	7 938	1 431	18,0
2001	22 570	6 620	29,3	13 893	3 015	21,7	4 773	2 928	61,3	3 904	677	17,3
2002	20 629	6 118	29,7	11 719	2 462	21,0	4 965	3 010	60,6	3 945	646	16,4
2003	23 103	6 855	29,7	15 219	3 513	23,1	4 549	2 748	60,4	3 335	594	17,8
2004	22 794	6 781	29,7	14 320	3 283	22,9	4 794	2 830	59,0	3 680	668	18,2
Oberste Bundesbehörden												
1998	2 659	1 058	39,8	1 598	451	28,2	779	558	71,6	282	49	17,4
1999	2 945	1 239	42,1	1 725	492	28,5	959	687	71,6	261	60	23,0
2000	2 879	1 398	48,6	1 561	476	30,5	1 140	890	78,1	178	32	18,0
2001	2 874	1 362	47,4	1 723	578	33,5	1 001	751	75,0	150	33	22,0
2002	2 964	1 377	46,5	1 818	600	33,0	983	721	73,3	163	56	34,4
2003	2 895	1 290	44,6	1 820	592	32,5	860	638	74,2	215	60	27,9
2004	2 622	1 235	47,1	1 624	583	35,9	809	607	75,0	189	45	23,8
Nachgeordnete Bundesbehörden und -gerichte												
1998	24 423	6 999	28,7	8 688	2 009	23,1	5 679	3 339	58,8	10 056	1 651	16,4
1999	27 392	7 831	28,6	12 830	2 754	21,5	6 055	3 552	58,7	8 507	1 525	17,9
2000	26 613	6 820	25,6	13 910	2 507	18,0	4 943	2 914	59,0	7 760	1 399	18,0
2001	19 696	5 258	26,7	12 170	2 437	20,0	3 772	2 177	57,7	3 754	644	17,2
2002	17 665	4 741	26,8	9 901	1 862	18,8	3 982	2 289	57,5	3 782	590	15,6
2003	20 208	5 565	27,5	13 399	2 921	21,8	3 689	2 110	57,2	3 120	534	17,1
2004	20 172	5 546	27,5	12 696	2 700	21,3	3 985	2 223	55,8	3 491	623	17,8

1) Einschl. Richterinnen und Richter.

Quelle: Frauenförderstatistik (1998-2002)
Gleichstellungsstatistik ab 2003

noch Anhang 2

noch Tabelle 33

Beförderungen/Höhergruppierungen/Höherreihungen der Beschäftigten im Bundesdienst

Beschäftigungsbereich	Insgesamt			Beamtinnen und Beamte [1)]			Angestellte			Arbeiterinnen und Arbeiter		
Jahr - Stichtag 30.6.	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%	Frauen und Männer	Frauen	%
Mittelbarer Bundesdienst												
1998	17 762	10 961	61,7	-	-	-	17 047	10 592	62,1	715	369	51,6
1999	17 962	11 180	62,2	-	-	-	17 354	10 900	62,8	608	280	46,1
2000	21 947	14 164	64,5	-	-	-	21 107	13 816	65,5	840	348	41,4
2001	21 741	14 025	64,5	-	-	-	20 998	13 679	65,1	743	346	46,6
2002	22 061	14 244	64,6	-	-	-	21 318	13 873	65,1	743	371	49,9
2003	20 661	12 972	62,8	-	-	-	20 212	12 776	63,2	449	196	43,7
2004	16 795	10 834	64,5	-	-	-	16 369	10 617	64,9	426	217	50,9
Bundesdienst insgesamt												
1998	44 844	19 018	42,4	10 286	2 460	23,9	23 505	14 489	61,6	11 053	2 069	18,7
1999	48 299	20 250	41,9	14 555	3 246	22,3	24 368	15 139	62,1	9 376	1 865	19,9
2000	51 439	22 382	43,5	15 471	2 983	19,3	27 190	17 620	64,8	8 778	1 779	20,3
2001	44 311	20 645	46,6	13 893	3 015	21,7	25 771	16 607	64,4	4 647	1 023	22,0
2002	42 690	20 362	47,7	11 719	2 462	21,0	26 283	16 883	64,2	4 688	1 017	21,7
2003	43 764	19 827	45,3	15 219	3 513	23,1	24 761	15 524	62,7	3 784	790	20,9
2004	39 589	17 615	44,5	14 320	3 283	22,9	21 163	13 447	63,5	4 106	885	21,6
nachrichtlich: Betriebskrankenkassen												
2003	330	241	73,0	-	-	-	329	240	72,9	1	1	100,0
2004	867	577	66,6	-	-	-	865	577	66,7	2	-	-
Bundesdienst insgesamt einschließlich Betriebskrankenkassen												
2003	44 094	16 555	37,5	15 219	3 513	23,1	25 090	15 764	62,8	3 785	791	20,9
2004	40 456	14 909	36,9	14 320	3 283	22,9	22 028	14 024	63,7	4 108	885	21,5

1) Einschl. Richterinnen und Richter.

Quelle: Frauenförderstatistik (1998-2002)
Gleichstellungsstatistik ab 2003

noch Anhang 2

Tabelle 34

Anteil der vergebenen Spitzennoten im Vergleich mit den Beurteilungen der Vollzeitbeschäftigten bei Obersten Bundesbehörden

Dienstverhältnis ----------- Besoldungsgruppen	Anteil der vergebenen Spitzennoten im Vergleich mit den Beurteilungen			
	01. Juli 2002 - 30.Juni 2003		01. Juli 2003 - 30.Juni 2004	
	Frauenanteil an Beurteilungen	Frauenanteil an Spitzennoten	Frauenanteil an Beurteilungen	Frauenanteil an Spitzennoten
	%			
Beamtinnen, Beamte, Richterinnen und Richter				
Höherer Dienst				
B 9 - B 11, R 9, R 10	-	-	-	-
B 8, R 8	-	-	-	-
B 7, R 7	-	-	-	-
B 6, R 6	-	-	0,0	0,0
B 5, R 5	-	-	-	-
B 4, R 4	-	-	-	-
B 3, R 3, C 4, W 3	11,8	8,9	7,3	4,3
B 2	-	-	0,0	0,0
B 1	-	-	0,0	0,0
A 16, R 2, C 3, W 2	16,0	15,5	13,2	16,4
A 15, R 1, C 2, W 1	24,3	20,3	20,7	19,3
A 14, C 1	30,4	31,7	24,5	27,1
A 13	40,9	50,0	33,2	29,2
Zusammen	24,7	23,2	23,0	22,9
Gehobener Dienst				
A 13 S mit Zulage	100,0	100,0	0,0	0,0
A 13 S	13,6	16,3	18,5	16,5
A 12	40,8	36,5	37,6	46,4
A 11	43,1	40,8	32,7	34,7
A 10	52,6	47,5	50,5	50,0
A 9	67,0	67,9	57,8	54,0
Zusammen	35,4	32,7	36,6	36,3
Mittlerer Dienst				
A 9 S mit Zulage	20,5	36,8	11,5	10,0
A 9 S	17,9	28,2	31,6	42,0
A 8	13,9	23,8	14,9	29,2
A 7	21,3	21,7	32,8	36,1
A 6	24,0	33,3	34,5	17,4
A 5	-	-	0,0	0,0
Zusammen	19,1	27,8	23,9	32,0
Einfacher Dienst				
A 6 S	0,0	0,0	2,8	0,0
A 5 S	6,8	6,7	8,2	8,6
A 4	11,1	20,0	16,7	26,3
A 3	40,6	33,3	7,1	0,0
A 2	42,3	50,0	22,2	40,0
Zusammen	18,5	27,1	9,4	11,2
Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter zusammen	27,5	26,8	27,1	27,6

Dienstverhältnis ----------- Vergütungs-/Lohngruppen	Anteil der vergebenen Spitzennoten im Vergleich mit den Beurteilungen			
	01. Juli 2002 - 30.Juni 2003		01. Juli 2003 - 30.Juni 2004	
	Frauenanteil an Beurteilungen	Frauenanteil an Spitzennoten	Frauenanteil an Beurteilungen	Frauenanteil an Spitzennoten
	%			
Angestellte				
Höherer Dienst				
Außertariflich	-	-	-	-
BAT I	46,2	62,5	35,7	37,5
BAT I a	28,6	12,5	44,4	42,9
BAT I b	53,5	48,0	46,5	33,3
BAT II a, II b	51,0	55,6	64,4	14,3
Zusammen	46,7	46,0	51,2	24,5
Gehobener Dienst				
BAT II a S	0,0	0,0	75,0	100,0
BAT III	50,0	75,0	29,4	50,0
BAT IV a	44,4	42,9	21,4	50,0
BAT IV b	70,8	66,7	35,3	50,0
BAT V a, V b	83,3	100,0	40,0	53,8
Kr. VII - XIII	-	-	-	-
Zusammen	53,1	61,1	33,0	56,3
Mittlerer Dienst				
BAT V b S	72,6	73,7	86,7	100,0
BAT V c	89,2	88,5	69,8	93,8
BAT VI a, VI b	82,5	84,2	83,1	89,5
BAT VII	83,0	100,0	75,7	69,2
BAT VIII	33,3	-	64,3	0,0
Kr. VI, VII S	-	-	-	-
Kr. III - V	-	-	-	-
Zusammen	83,7	85,6	77,4	85,2
Einfacher Dienst				
BAT VIII S	-	-	-	-
BAT IX a	25,0	0,0	-	-
BAT IX b	75,0	75,0	57,1	-
BAT X	-	-	100,0	-
Kr. I - IV S	-	-	-	-
Zusammen	50,0	50,0	62,5	-
Angestellte zusammen	75,3	70,2	64,0	56,3
Arbeiterinnen und Arbeiter				
MTB 9	-	-	0,0	-
MTB 8, 8 a	-	-	-	-
MTB 7, 7 a	-	-	-	-
MTB 6, 6 a	0,0	-	-	-
MTB 5, 5 a	0,0	0,0	0,0	-
MTB 4, 4 a	0,0	0,0	-	-
MTB 3, 3 a	11,1	20,0	-	-
MTB 2, 2 a	27,8	50,0	36,4	75,0
MTB 1, 1 a	-	-	-	-
Arbeiterinnen und Arbeiter Zusammen	13,3	12,5	30,8	75,0
Insgesamt	37,2	32,1	30,8	29,5

Quelle: Gleichstellungsstatistik

noch Anhang 2

Tabelle 35

Anteil der vergebenen Spitzennoten im Vergleich mit den Beurteilungen der Teilzeitbeschäftigten bei Obersten Bundesbehörden

Dienstverhältnis ---------- Besoldungsgruppen	Anteil der vergebenen Spitzennoten im Vergleich mit den Beurteilungen			
	01. Juli 2002 - 30.Juni 2003		01. Juli 2003 - 30.Juni 2004	
	Frauenanteil an Beurteilungen	Frauenanteil an Spitzennoten	Frauenanteil an Beurteilungen	Frauenanteil an Spitzennoten
	%			
Beamtinnen, Beamte, Richterinnen und Richter				
Höherer Dienst				
B 9 - B 11, R 9, R 10	-	-	-	-
B 8, R 8	-	-	-	-
B 7, R 7	-	-	-	-
B 6, R 6	-	-	-	-
B 5, R 5	-	-	-	-
B 4, R 4	-	-	-	-
B 3, R 3, C 4, W 3	44,4	42,9	33,3	100,0
B 2	-	-	-	-
B 1	-	-	-	-
A 16, R 2, C 3, W 2	44,4	50,0	80,0	100,0
A 15, R 1, C 2, W 1	77,6	57,1	87,8	100,0
A 14, C 1	87,9	92,3	81,3	85,7
A 13	80,0	80,0	70,0	60,0
Zusammen	75,6	68,3	80,2	85,7
Gehobener Dienst				
A 13 S mit Zulage	-	-	-	-
A 13 S	46,3	62,5	64,5	63,6
A 12	82,4	87,5	77,8	89,5
A 11	89,3	100,0	87,5	87,5
A 10	100,0	100,0	95,0	100,0
A 9	100,0	100,0	100,0	100,0
Zusammen	73,0	80,0	79,9	84,3
Mittlerer Dienst				
A 9 S mit Zulage	0,0	0,0	100,0	100,0
A 9 S	81,8	66,7	92,9	100,0
A 8	83,3	100,0	100,0	100,0
A 7	50,0	-	100,0	100,0
A 6	100,0	100,0	-	-
A 5	-	-	-	-
Zusammen	72,0	75,0	96,9	100,0
Einfacher Dienst				
A 6 S	0,0	-	-	-
A 5 S	100,0	-	-	-
A 4	-	-	-	-
A 3	-	-	-	-
A 2	100,0	100,0	-	-
Zusammen	40,0	100,0	-	-
Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter zusammen	73,5	74,1	81,6	86,2

Dienstverhältnis ---------- Vergütungs-/Lohngruppen	Anteil der vergebenen Spitzennoten im Vergleich mit den Beurteilungen			
	01. Juli 2002 - 30.Juni 2003		01. Juli 2003 - 30.Juni 2004	
	Frauenanteil an Beurteilungen	Frauenanteil an Spitzennoten	Frauenanteil an Beurteilungen	Frauenanteil an Spitzennoten
	%			
Angestellte				
Höherer Dienst				
Außertariflich	-	-	-	-
BAT I	50,0	-	100,0	0,0
BAT I a	100,0	100,0	100,0	100,0
BAT I b	88,9	100,0	75,0	80,0
BAT II a, II b	0,0	0,0	100,0	-
Zusammen	81,3	75,0	85,0	80,0
Gehobener Dienst				
BAT II a S	-	-	-	-
BAT III	75,0	50,0	100,0	100,0
BAT IV a	100,0	100,0	60,0	0,0
BAT IV b	100,0	100,0	77,8	85,7
BAT V a, V b	100,0	-	100,0	100,0
Kr. VII - XIII	-	-	-	-
Zusammen	93,3	85,7	80,0	80,0
Mittlerer Dienst				
BAT V b S	90,0	100,0	100,0	100,0
BAT V c	89,5	100,0	92,9	100,0
BAT VI a, VI b	94,1	100,0	100,0	100,0
BAT VII	100,0	100,0	98,9	100,0
BAT VIII	-	-	100,0	-
Kr. VI, VII S	-	-	-	-
Kr. III - V	-	-	-	-
Zusammen	93,4	100,0	98,8	100,0
Einfacher Dienst				
BAT VIII S	-	-	-	-
BAT IX a	-	-	-	-
BAT IX b	100,0	-	100,0	-
BAT X	-	-	-	-
Kr. I - IV S	-	-	-	-
Zusammen	100,0	-	100,0	-
Angestellte zusammen	91,7	91,3	95,7	91,3
Arbeiterinnen und Arbeiter				
MTB 9	-	-	-	-
MTB 8, 8 a	-	-	-	-
MTB 7, 7 a	-	-	-	-
MTB 6, 6 a	-	-	-	-
MTB 5, 5 a	-	-	-	-
MTB 4, 4 a	-	-	-	-
MTB 3, 3 a	-	-	-	-
MTB 2, 2 a	-	-	100,0	-
MTB 1, 1 a	-	-	-	-
Arbeiterinnen und Arbeiter Zusammen	-	-	100,0	-
Insgesamt	78,8	77,8	86,9	87,7

Quelle: Gleichstellungsstatistik

noch Anhang 2

Tabelle 36

Anteil der vergebenen Spitzennoten im Vergleich mit den Beurteilungen der Vollzeitbeschäftigten bei Nachgeordneten Bundesbehörden

Dienstverhältnis ----------- Besoldungsgruppen	Anteil der vergebenen Spitzennoten im Vergleich mit den Beurteilungen			
	01. Juli 2002 - 30.Juni 2003		01. Juli 2003 - 30.Juni 2004	
	Frauenanteil an Beurteilungen	Frauenanteil an Spitzennoten	Frauenanteil an Beurteilungen	Frauenanteil an Spitzennoten
	%			
Beamtinnen, Beamte, Richterinnen und Richter				
Höherer Dienst				
B 9 - B 11, R 9, R 10	-	-	-	-
B 8, R 8	-	-	-	-
B 7, R 7	-	-	-	-
B 6, R 6	-	-	-	-
B 5, R 5	-	-	-	-
B 4, R 4	-	-	0,0	0,0
B 3, R 3, C 4, W 3	0,0	0,0	0,0	0,0
B 2	5,6	7,7	0,0	0,0
B 1	33,3	33,3	10,5	18,2
A 16, R 2, C 3, W 2	16,7	17,1	18,5	21,4
A 15, R 1, C 2, W 1	14,2	16,9	15,2	9,4
A 14, C 1	23,5	23,3	19,1	18,3
A 13	35,8	31,0	25,6	36,2
Zusammen	21,2	21,2	18,6	18,5
Gehobener Dienst				
A 13 S mit Zulage	3,7	9,1	0,0	0,0
A 13 S	7,4	9,0	7,6	11,1
A 12	12,6	14,2	10,0	11,4
A 11	16,3	20,1	16,3	16,6
A 10	25,1	22,9	17,3	19,4
A 9	36,4	36,1	29,4	26,8
Zusammen	20,6	21,3	15,8	16,2
Mittlerer Dienst				
A 9 S mit Zulage	1,0	0,5	1,0	0,5
A 9 S	3,6	3,1	3,5	3,3
A 8	10,1	6,6	9,2	5,3
A 7	25,5	22,6	21,2	21,0
A 6	38,3	37,7	40,6	53,0
A 5	-	-	-	-
Zusammen	13,0	10,2	10,8	8,1
Einfacher Dienst				
A 6 S	0,0	0,0	4,8	8,3
A 5 S	8,6	5,5	16,7	11,8
A 4	0,0	0,0	34,0	32,9
A 3	30,4	26,0	7,7	0,0
A 2	-	-	0,0	-
Zusammen	14,4	11,5	30,3	27,9
Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter zusammen	15,3	13,7	12,8	11,3

Dienstverhältnis ----------- Vergütungs-/Lohngruppen	Anteil der vergebenen Spitzennoten im Vergleich mit den Beurteilungen			
	01. Juli 2002 - 30.Juni 2003		01. Juli 2003 - 30.Juni 2004	
	Frauenanteil an Beurteilungen	Frauenanteil an Spitzennoten	Frauenanteil an Beurteilungen	Frauenanteil an Spitzennoten
	%			
Angestellte				
Höherer Dienst				
Außertariflich	-	-	0,0	0,0
BAT I	-	-	14,3	14,3
BAT I a	42,9	20,0	35,7	33,3
BAT I b	21,3	11,1	50,0	58,3
BAT II a, II b	38,5	39,1	40,0	37,5
Zusammen	27,5	23,6	37,3	38,2
Gehobener Dienst				
BAT II a S	11,1	0,0	57,1	0,0
BAT III	31,6	31,7	45,5	42,9
BAT IV a	30,7	31,3	13,6	16,7
BAT IV b	39,5	66,7	30,0	28,6
BAT V a, V b	63,0	100,0	69,7	66,7
Kr. VII - XIII	81,8	33,3	-	-
Zusammen	35,6	40,4	45,8	33,3
Mittlerer Dienst				
BAT V b S	38,8	36,7	71,4	66,7
BAT V c	52,9	66,7	65,6	66,7
BAT VI a, VI b	83,1	90,7	85,7	83,3
BAT VII	78,3	87,2	84,8	100,0
BAT VIII	56,2	50,0	61,4	60,0
Kr. VI, VII S	-	-	-	-
Kr. III - V	-	-	-	-
Zusammen	65,0	72,9	77,2	80,0
Einfacher Dienst				
BAT VIII S	-	-	-	-
BAT IX a	50,0	-	-	-
BAT IX b	50,0	-	78,6	-
BAT X	0,0	-	0,0	-
Kr. I - IV S	-	-	-	-
Zusammen	27,8	-	52,4	-
Angestellte zusammen	49,7	55,3	67,6	55,7
Arbeiterinnen und Arbeiter				
MTB 9	0,0	0,0	-	-
MTB 8, 8 a	3,3	0,0	0,0	0,0
MTB 7, 7 a	9,4	25,0	20,0	25,0
MTB 6, 6 a	15,4	0,0	100,0	100,0
MTB 5, 5 a	0,0	0,0	-	-
MTB 4, 4 a	13,0	0,0	0,0	0,0
MTB 3, 3 a	50,0	100,0	33,3	33,3
MTB 2, 2 a	33,3	-	66,7	100,0
MTB 1, 1 a	0,0	-	-	-
Arbeiterinnen und Arbeiter Zusammen	11,5	10,0	33,3	33,3
Insgesamt	16,1	14,6	13,5	11,7

Quelle: Gleichstellungsstatistik

noch Anhang 2

Tabelle 37

Anteil der vergebenen Spitzennoten im Vergleich mit den Beurteilungen der Teilzeitbeschäftigten bei Nachgeordneten Bundesbehörden

Dienstverhältnis ----------- Besoldungsgruppen	Anteil der vergebenen Spitzennoten im Vergleich mit den Beurteilungen			
	01. Juli 2002 - 30.Juni 2003		01. Juli 2003 - 30.Juni 2004	
	Frauenanteil an Beurteilungen	Frauenanteil an Spitzennoten	Frauenanteil an Beurteilungen	Frauenanteil an Spitzennoten
	%			
Beamtinnen, Beamte, Richterinnen und Richter				
Höherer Dienst				
B 9 - B 11, R 9, R 10	-	-	-	-
B 8, R 8	-	-	-	-
B 7, R 7	-	-	-	-
B 6, R 6	-	-	-	-
B 5, R 5	-	-	-	-
B 4, R 4	-	-	-	-
B 3, R 3, C 4, W 3	-	-	-	-
B 2	-	-	-	-
B 1	-	-	-	-
A 16, R 2, C 3, W 2	0,0	-	-	-
A 15, R 1, C 2, W 1	72,7	80,0	67,9	60,0
A 14, C 1	82,0	88,9	80,0	90,9
A 13	77,8	100,0	83,3	100,0
Zusammen	78,7	86,1	77,0	75,9
Gehobener Dienst				
A 13 S mit Zulage	-	0,0	-	-
A 13 S	100,0	66,7	62,5	33,3
A 12	58,3	82,1	75,5	71,4
A 11	79,0	82,2	87,5	89,5
A 10	86,8	86,7	92,7	91,0
A 9	86,5	75,0	75,0	66,7
Zusammen	80,7	83,3	86,7	84,8
Mittlerer Dienst				
A 9 S mit Zulage	31,8	50,0	22,2	33,3
A 9 S	34,6	36,7	48,7	60,0
A 8	65,4	52,4	73,9	73,9
A 7	63,0	80,8	27,5	75,9
A 6	80,0	71,4	81,8	-
A 5	-	-	-	-
Zusammen	61,2	63,6	50,1	70,6
Einfacher Dienst				
A 6 S	100,0	100,0	0,0	-
A 5 S	50,0	100,0	100,0	100,0
A 4	-	-	75,6	70,0
A 3	100,0	-	100,0	-
A 2	-	-	-	-
Zusammen	62,5	100,0	78,2	75,0
Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter zusammen	71,8	75,6	70,0	78,8

Dienstverhältnis ----------- Vergütungs-/Lohngruppen	Anteil der vergebenen Spitzennoten im Vergleich mit den Beurteilungen			
	01. Juli 2002 - 30.Juni 2003		01. Juli 2003 - 30.Juni 2004	
	Frauenanteil an Beurteilungen	Frauenanteil an Spitzennoten	Frauenanteil an Beurteilungen	Frauenanteil an Spitzennoten
	%			
Angestellte				
Höherer Dienst				
Außertariflich	-	-	-	-
BAT I	-	-	-	-
BAT I a	-	-	-	-
BAT I b	50,0	100,0	100,0	100,0
BAT II a, II b	71,4	100,0	100,0	-
Zusammen	58,8	100,0	100,0	100,0
Gehobener Dienst				
BAT II a S	-	-	-	-
BAT III	60,0	100,0	100,0	100,0
BAT IV a	54,5	100,0	100,0	100,0
BAT IV b	100,0	100,0	100,0	-
BAT V a, V b	80,0	100,0	100,0	100,0
Kr. VII - XIII	100,0	-	-	-
Zusammen	71,1	100,0	100,0	100,0
Mittlerer Dienst				
BAT V b S	100,0	100,0	-	-
BAT V c	100,0	100,0	100,0	-
BAT VI a, VI b	98,4	100,0	100,0	100,0
BAT VII	93,8	100,0	100,0	100,0
BAT VIII	100,0	100,0	100,0	-
Kr. VI, VII S	-	-	-	-
Kr. III - V	-	-	-	-
Zusammen	97,1	100,0	100,0	100,0
Einfacher Dienst				
BAT VIII S	-	-	-	-
BAT IX a	-	-	-	-
BAT IX b	-	-	100,0	-
BAT X	-	-	-	-
Kr. I - IV S	-	-	-	-
Zusammen	-	-	100,0	-
Angestellte zusammen	89,2	100,0	100,0	100,0
Arbeiterinnen und Arbeiter				
MTB 9	-	-	-	-
MTB 8, 8 a	0,0	0,0	-	-
MTB 7, 7 a	0,0	-	-	-
MTB 6, 6 a	0,0	-	-	-
MTB 5, 5 a	0,0	0,0	-	-
MTB 4, 4 a	-	-	-	-
MTB 3, 3 a	100,0	100,0	-	-
MTB 2, 2 a	100,0	100,0	-	-
MTB 1, 1 a	-	-	-	-
Arbeiterinnen und Arbeiter Zusammen	41,7	75,0	-	-
Insgesamt	72,9	77,8	72,0	79,4

Quelle: Gleichstellungsstatistik

noch Anhang 2

Tabelle 38

Anteil der vergebenen Spitzennoten im Vergleich mit den Beurteilungen der Vollzeitbeschäftigten im mittelbaren Bundesdienst

Dienstverhältnis ----------- Besoldungsgruppen	Anteil der vergebenen Spitzennoten im Vergleich mit den Beurteilungen			
	01. Juli 2002 - 30.Juni 2003		01. Juli 2003 - 30.Juni 2004	
	Frauenanteil an Beurteilungen	Frauenanteil an Spitzennoten	Frauenanteil an Beurteilungen	Frauenanteil an Spitzennoten
	%			
Beamtinnen, Beamte, Dienstordnungsangestellte				
Höherer Dienst				
B 9 - B 11	-	-	-	-
B 8	-	-	-	-
B 7	-	-	-	-
B 6	-	-	0,0	0,0
B 5	-	-	0,0	0,0
B 4	-	-	0,0	0,0
B 3	0,0	0,0	8,3	0,0
B 2	-	-	33,3	33,3
B 1	-	-	0,0	-
A 16	10,3	10,7	22,6	32,1
A 15	13,8	24,7	17,6	19,2
A 14	25,4	32,6	23,1	27,2
A 13	32,1	30,6	28,2	21,8
Zusammen	22,3	23,9	23,1	23,2
Gehobener Dienst				
A 13 S mit Zulage	0,0	0,0	-	-
A 13 S	21,1	20,6	15,6	16,4
A 12	16,3	14,1	21,5	21,0
A 11	31,4	28,5	33,8	35,9
A 10	43,9	38,7	47,4	52,0
A 9	55,2	54,1	59,1	63,8
Zusammen	36,9	29,1	39,7	39,2
Mittlerer Dienst				
A 9 S mit Zulage	16,7	0,0	3,1	4,8
A 9 S	10,8	9,9	7,8	7,0
A 8	12,6	14,8	9,6	9,6
A 7	14,0	23,5	10,9	17,9
A 6	24,0	62,5	25,7	16,7
A 5	-	-	-	-
Zusammen	14,4	16,7	11,0	9,8
Einfacher Dienst				
A 6 S	0,0	0,0	0,0	0,0
A 5 S	0,0	0,0	1,2	6,7
A 4	0,0	-	0,0	0,0
A 3	0,0	-	16,7	-
A 2	-	-	-	-
Zusammen	0,0	-	1,4	3,8
Beamtinnen und Beamte, Dienstordnungsangestellte zusammen	30,0	25,9	33,1	33,5

Dienstverhältnis ----------- Vergütungs-/Lohngruppen	Anteil der vergebenen Spitzennoten im Vergleich mit den Beurteilungen			
	01. Juli 2002 - 30.Juni 2003		01. Juli 2003 - 30.Juni 2004	
	Frauenanteil an Beurteilungen	Frauenanteil an Spitzennoten	Frauenanteil an Beurteilungen	Frauenanteil an Spitzennoten
	%			
Angestellte				
Höherer Dienst				
Außertariflich	50,0	50,0	-	-
BAT I	66,7	80,0	31,3	27,3
BAT I a	34,1	40,0	30,6	31,0
BAT I b	33,8	35,9	35,4	30,7
BAT II a, II b	38,5	44,4	45,2	46,7
Zusammen	36,8	41,9	38,7	35,6
Gehobener Dienst				
BAT II a S	58,8	84,6	26,0	25,4
BAT III	44,7	50,0	37,4	35,3
BAT IV a	51,1	71,3	47,2	49,4
BAT IV b	62,5	75,0	66,2	76,2
BAT V a, V b	68,5	74,0	67,4	72,8
Kr. VII - XIII	48,5	52,6	46,2	50,0
Zusammen	61,3	70,4	58,4	59,0
Mittlerer Dienst				
BAT V b S	57,6	61,6	72,2	74,8
BAT V c	72,8	77,2	72,4	73,0
BAT VI a, VI b	78,9	85,1	75,0	84,2
BAT VII	73,8	80,9	72,5	80,9
BAT VIII	75,3	81,9	69,4	71,6
Kr. VI, VII S	77,8	60,0	83,7	91,7
Kr. III - V	95,5	100,0	100,0	100,0
Zusammen	70,3	74,9	73,2	79,5
Einfacher Dienst				
BAT VIII S	13,5	0,0	13,0	38,5
BAT IX a	37,9	50,0	39,0	83,3
BAT IX b	68,4	66,7	53,7	100,0
BAT X	80,6	0,0	63,0	0,0
Kr. I - IV S	84,6	-	88,5	-
Zusammen	50,4	42,9	33,7	56,5
Angestellte zusammen	68,5	73,6	68,3	72,2
Arbeiterinnen und Arbeiter				
MTB 9	-	-	-	-
MTB 8, 8 a	0,0	0,0	0,0	0,0
MTB 7, 7 a	0,0	0,0	7,1	0,0
MTB 6, 6 a	0,0	-	0,0	-
MTB 5, 5 a	0,0	0,0	17,6	0,0
MTB 4, 4 a	-	-	0,0	0,0
MTB 3, 3 a	66,7	100,0	23,5	4,9
MTB 2, 2 a	73,7	75,0	61,4	52,9
MTB 1, 1 a	34,1	43,7	-	-
Arbeiterinnen und Arbeiter Zusammen	37,2	45,0	30,2	12,9
Insgesamt	61,8	63,9	57,4	55,8

Quelle: Gleichstellungsstatistik

noch Anhang 2

Tabelle 39

Anteil der vergebenen Spitzennoten im Vergleich mit den Beurteilungen der Teilzeitbeschäftigten im mittelbaren Bundesdienst

Dienstverhältnis ----------- Besoldungsgruppen	Anteil der vergebenen Spitzennoten im Vergleich mit den Beurteilungen			
	01. Juli 2002 - 30.Juni 2003		01. Juli 2003 - 30.Juni 2004	
	Frauenanteil an Beurteilungen	Frauenanteil an Spitzennoten	Frauenanteil an Beurteilungen	Frauenanteil an Spitzennoten
	%			
Beamtinnen, Beamte, Dienstordnungsangestellte				
Höherer Dienst				
B 9 - B 11	-	-	-	-
B 8	-	-	-	-
B 7	-	-	-	-
B 6	-	-	-	-
B 5	-	-	-	-
B 4	-	-	-	-
B 3	-	-	-	-
B 2	-	-	-	-
B 1	-	-	-	-
A 16	-	-	-	-
A 15	100,0	-	60,0	57,1
A 14	93,8	100,0	78,7	83,3
A 13	89,5	100,0	83,3	85,7
Zusammen	92,6	100,0	78,2	79,5
Gehobener Dienst				
A 13 S mit Zulage	-	-	-	-
A 13 S	100,0	-	85,7	100,0
A 12	66,7	66,7	88,5	93,5
A 11	89,9	84,0	87,6	82,4
A 10	92,3	81,0	94,0	92,4
A 9	94,3	83,3	87,3	94,1
Zusammen	90,9	81,8	90,8	88,4
Mittlerer Dienst				
A 9 S mit Zulage	100,0	100,0	100,0	-
A 9 S	53,8	75,0	88,9	83,3
A 8	67,7	69,2	36,4	0,0
A 7	77,8	100,0	89,5	100,0
A 6	88,9	-	50,0	-
A 5	-	-	-	-
Zusammen	72,0	77,3	72,7	75,0
Einfacher Dienst				
A 6 S	-	-	-	-
A 5 S	-	-	0,0	-
A 4	-	-	-	-
A 3	-	-	-	-
A 2	-	-	-	-
Zusammen	-	-	0,0	-
Beamtinnen und Beamte, Dienstordnungsangestellte zusammen	88,0	83,5	89,1	87,2

Dienstverhältnis ----------- Vergütungs-/Lohngruppen	Anteil der vergebenen Spitzennoten im Vergleich mit den Beurteilungen			
	01. Juli 2002 - 30.Juni 2003		01. Juli 2003 - 30.Juni 2004	
	Frauenanteil an Beurteilungen	Frauenanteil an Spitzennoten	Frauenanteil an Beurteilungen	Frauenanteil an Spitzennoten
	%			
Angestellte				
Höherer Dienst				
Außertariflich	100,0	100,0	-	-
BAT I	75,0	75,0	-	-
BAT I a	100,0	100,0	100,0	66,7
BAT I b	91,3	83,3	83,3	72,2
BAT II a, II b	96,4	100,0	91,4	89,5
Zusammen	93,2	87,5	88,0	80,0
Gehobener Dienst				
BAT II a S	100,0	100,0	75,0	60,0
BAT III	95,6	98,5	76,8	70,6
BAT IV a	93,2	100,0	85,1	96,0
BAT IV b	93,6	97,7	94,0	100,0
BAT V a, V b	92,5	94,6	95,4	92,9
Kr. VII - XIII	-	-	-	-
Zusammen	93,8	98,2	91,0	90,3
Mittlerer Dienst				
BAT V b S	95,8	97,2	96,8	97,4
BAT V c	95,4	96,2	97,6	100,0
BAT VI a, VI b	98,1	98,2	98,4	98,8
BAT VII	97,8	98,5	97,8	97,5
BAT VIII	97,0	97,9	97,2	96,4
Kr. VI, VII S	100,0	-	100,0	100,0
Kr. III - V	100,0	100,0	100,0	100,0
Zusammen	96,8	97,5	97,9	98,1
Einfacher Dienst				
BAT VIII S	90,9	100,0	83,3	0,0
BAT IX a	100,0	100,0	100,0	100,0
BAT IX b	100,0	100,0	83,3	100,0
BAT X	100,0	-	95,0	-
Kr. I - IV S	100,0	-	100,0	-
Zusammen	97,3	100,0	93,6	80,0
Angestellte zusammen	96,5	97,5	97,0	96,3
Arbeiterinnen und Arbeiter				
MTB 9	100,0	-	-	-
MTB 8, 8 a	100,0	100,0	0,0	-
MTB 7, 7 a	100,0	100,0	-	-
MTB 6, 6 a	-	-	-	-
MTB 5, 5 a	-	-	50,0	100,0
MTB 4, 4 a	0,0	0,0	50,0	-
MTB 3, 3 a	100,0	100,0	100,0	-
MTB 2, 2 a	100,0	100,0	95,0	100,0
MTB 1, 1 a	100,0	100,0	100,0	-
Arbeiterinnen und Arbeiter Zusammen	97,8	95,7	93,4	100,0
Insgesamt	95,9	96,4	95,7	94,1

Quelle: Gleichstellungsstatistik

noch Anhang 2

Tabelle 40

Nachrichtlich: Angestellte der Betriebskrankenkassen nach Laufbahngruppen

Jahr	Höherer Dienst			Gehobener Dienst			Mittlerer Dienst			Einfacher Dienst		
	Frauen und Männer	Frau-en	%	Frauen und Männer	Frau-en	%	Frauen und Männer	Frau-en	%	Frauen und Männer	Frau-en	%
2003												
Vollzeitbeschäftigte	1 491	396	26,6	3 415	2 000	58,6	7 825	5 856	74,8	1 451	1 158	79,8
Teilzeitbeschäftigte	53	45	84,9	373	358	96,0	824	802	97,3	699	634	90,7
insgesamt	1 544	441	28,6	3 788	2 358	62,2	8 649	6 658	77,0	2 150	1 792	83,3
2004												
Vollzeitbeschäftigte	1 697	467	27,5	3 982	2 361	59,3	8 119	6 138	75,6	1 196	891	74,5
Teilzeitbeschäftigte	68	57	83,8	448	423	94,4	981	946	96,4	802	739	92,1
insgesamt	1 765	524	29,7	4 430	2 784	62,8	9 100	7 084	77,8	1 998	1 630	81,6

Quelle: Gleichstellungsstatistik

noch Anhang 2

Tabelle 41

Nachrichtlich: Bewerbungen und Einstellungen ausgeschriebener allgemeiner Stellen der Betriebskrankenkassen*)

Funktion / Laufbahngruppen	Bewerbungen 1. Juli 2002 - 30. Juni 2003 Frauen u. Männer	Frauen	%	Bewerbungen 1. Juli 2003 - 30. Juni 2004 Frauen u. Männer	Frauen	%
Angestellte						
Höherer Dienst:	239	65	27,2	445	119	26,7
Gehobener Dienst	626	265	42,3	767	415	54,1
Mittlerer Dienst	2 760	1 965	71,2	3 542	2 446	69,1
Einfacher Dienst	408	322	78,9	1 094	790	72,2
Zusammen	4 033	2 617	64,9	5 848	3 770	64,5
Arbeiterinnen und Arbeiter	25	8	32,0	19	11	57,9
Insgesamt	4 058	2 625	64,7	5 867	3 781	64,4

Dienstverhältnis / Laufbahngruppen	Einstellungen 1. Juli 2002 - 30. Juni 2003 Frauen u. Männer	Frauen	%	Einstellungen 1. Juli 2003 - 30. Juni 2004 Frauen u. Männer	Frauen	%
Angestellte						
Höherer Dienst:	14	5	35,7	22	3	13,6
Gehobener Dienst	35	19	54,3	68	48	70,6
Mittlerer Dienst	217	153	70,5	576	418	72,6
Einfacher Dienst	53	44	83,0	134	97	72,4
Zusammen	319	221	69,3	800	566	70,8
Arbeiterinnen und Arbeiter	-	-	-	-	-	-
Insgesamt	319	221	69,3	800	566	70,8

*) Ohne Personal in Ausbildung.

Quelle: Gleichstellungsstatistik

noch Anhang 2

Tabelle 42

Nachrichtlich: Bewerbungen und Übertragungen ausgeschriebener leitender Funktionen der Betriebskrankenkassen

Dienstverhältnis / Funktion	Bewerbungen 1. Juli 2002 - 30. Juni 2003 Frauen u. Männer	Frauen	%	1. Juli 2003 - 30. Juni 2004 Frauen	dar. Frauen	%
Angestellte						
Höherer Dienst:						
Dienststellenleitung	2	-	-	1	-	-
Stellvertretung	1	-	-	120	45	37,5
Abteilungsleitung	5	1	20,0	36	7	19,4
Sachgebietsleitung	49	9	18,4	39	13	33,3
Gruppenleitung	77	12	15,6	54	19	35,2
Zusammen	134	22	16,4	250	84	33,6
Gehobener Dienst						
Sachgebietsleitung	13	8	61,5	7	3	42,9
Gruppenleitung	136	71	52,2	94	45	47,9
Zusammen	149	79	53,0	101	48	47,5
Insgesamt	283	101	35,7	351	132	37,6

Laufbahngrupen / Funktion	Übertragungen 1. Juli 2002 - 30. Juni 2003 Frauen u. Männer	Frauen	%	1. Juli 2003 - 30. Juni 2004 Frauen u. Männer	Frauen	%
Angestellte						
Höherer Dienst:						
Dienststellenleitung	2	-	-	1	-	-
Stellvertretung	1	-	-	1	-	-
Abteilungsleitung	3	1	33,3	6	2	33,3
Sachgebietsleitung	3	1	33,3	14	3	21,4
Gruppenleitung	5	3	60,0	1	-	-
Zusammen	14	5	35,7	23	5	21,7
Gehobener Dienst						
Sachgebietsleitung	2	1	50,0	1	1	100,0
Gruppenleitung	9	4	44,4	22	19	86,4
Zusammen	11	5	45,5	23	20	87,0
Insgesamt	25	10	40,0	46	25	54,3

Quelle: Gleichstellungsstatistik

noch Anhang 2

Tabelle 43

Nachrichtlich: Vollzeitbeschäftigte der Betriebskrankenkassen im höheren und gehobenen Dienst nach leitenden Funktionen

Funktion	2003			2004		
	Frauen u. Männer	Frauen	%	Frauen u. Männer	Frauen	%
Höherer Dienst:						
Dienststellenleitung	65	8	12,3	138	31	22,5
Stellvertretung	26	6	23,1	43	9	20,9
Abteilungsleitung	174	48	27,6	241	55	22,8
Sachgebietsleitung	89	25	28,1	162	39	24,1
Gruppenleitung	248	105	42,3	284	138	48,6
Zusammen	602	192	31,9	868	272	31,3
Gehobener Dienst:						
Sachgebietsleitung	1 042	691	66,3	200	106	53,0
Gruppenleitung	394	237	60,2	488	283	58,0
Zusammen	1 436	928	64,6	688	389	56,5
Insgesamt	2 038	1 120	55,0	1 556	661	42,5

Quelle: Gleichstellungsstatistik

noch Anhang 2

Tabelle 44

Nachrichtlich: Teilzeitbeschäftigte der Betriebskrankenkassen im höheren und gehobenen Dienst nach leitenden Funktionen

Funktion	2003			2004		
	Frauen u. Männer	Frauen	%	Frauen u. Männer	Frauen	%
Höherer Dienst:						
Dienststellenleitung	1	1	100,0	-	-	-
Stellvertretung	-	-	-	-	-	-
Abteilungsleitung	2	2	100,0	1	1	100,0
Sachgebietsleitung	3	1	33,3	1	-	-
Gruppenleitung	4	4	100,0	8	8	100,0
Zusammen	10	8	80,0	10	9	90,0
Gehobener Dienst:						
Sachgebietsleitung	98	93	94,9	33	31	93,9
Gruppenleitung	13	12	92,3	10	9	90,0
Zusammen	111	105	94,6	43	40	93,0
Insgesamt	121	113	93,4	53	49	92,5

Tabelle 45

Nachrichtlich: Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen der Betriebskrankenkassen

Dienstverhältnis ------ Laufbahngruppen	1. Juli 2002 - 30. Juni 2003			1. Juli 2003 - 30. Juni 2004		
	Frauen u. Männer	dar. Frauen	%	Frauen u. Männer	dar. Frauen	%
Angestellte						
Höherer Dienst	310	94	30,3	625	190	30,4
Gehobener Dienst	435	215	49,4	1 032	543	52,6
Mittlerer Dienst	1 347	951	70,6	1 993	1 497	75,1
Einfacher Dienst	81	54	66,7	176	144	81,8
Zusammen	2 173	1 314	60,5	3 826	2 374	62,0
Arbeiterinnen und Arbeiter	1	-	-	-	-	-
Insgesamt	2 174	1 314	60,4	3 826	2 374	62,0

Quelle: Gleichstellungsstatistik

noch Anhang 2

Tabelle 46

Anteil der vergebenen Spitzennoten im Vergleich mit den Beurteilungen der Angestellten bei Betriebskrankenkassen

Dienstverhältnis ----------- Besoldungsgruppen	Anteil der vergebenen Spitzennoten im Vergleich mit den Beurteilungen				Dienstverhältnis ----------- Vergütungs-/Lohngruppen	Anteil der vergebenen Spitzennoten im Vergleich mit den Beurteilungen			
	01. Juli 2002 - 30.Juni 2003		01. Juli 2003 - 30.Juni 2004			01. Juli 2002 - 30.Juni 2003		01. Juli 2003 - 30.Juni 2004	
	Frauenanteil an Beurteilungen	Frauenanteil an Spitzennoten	Frauenanteil an Beurteilungen	Frauenanteil an Spitzennoten		Frauenanteil an Beurteilungen	Frauenanteil an Spitzennoten	Frauenanteil an Beurteilungen	Frauenanteil an Spitzennoten
	%					%			
Vollzeitbeschäftigte					Teilzeitbeschäftigte				
Höherer Dienst					Höherer Dienst				
Außertariflich	-	-	-	-	Außertariflich	-	-	-	-
BAT I	-	-	-	-	BAT I	-	-	-	-
BAT I a	-	-	-	-	BAT I a	-	-	-	-
BAT I b	20,6	21,4	10,1	26,3	BAT I b	100,0	-	100,0	100,0
BAT II a, II b	21,9	26,7	30,5	30,8	BAT II a, II b	60,0	50,0	80,0	66,7
Zusammen	21,4	25,0	24,1	29,6	Zusammen	66,7	50,0	85,7	75,0
Gehobener Dienst					Gehobener Dienst				
BAT II a S	-	-	-	-	BAT II a S	-	-	-	-
BAT III	-	-	-	-	BAT III	-	-	-	-
BAT IV a	-	-	-	-	BAT IV a	-	-	-	-
BAT IV b	45,0	42,2	46,8	47,5	BAT IV b	90,0	75,0	100,0	100,0
BAT V a, V b	60,4	66,7	63,7	60,8	BAT V a, V b	100,0	100,0	100,0	100,0
Kr. VII - XIII	-	-	-	-	Kr. VII - XIII	-	-	-	-
Zusammen	53,7	58,9	58,7	56,3	Zusammen	94,7	90,9	100,0	100,0
Mittlerer Dienst					Mittlerer Dienst				
BAT V b S	-	-	-	-	BAT V b S	-	-	-	-
BAT V c	-	-	-	-	BAT V c	-	-	-	-
BAT VI a, VI b	-	-	-	-	BAT VI a, VI b	-	-	-	-
BAT VII	71,4	73,5	78,7	83,9	BAT VII	100,0	100,0	96,9	96,3
BAT VIII	80,0	75,5	82,6	71,2	BAT VIII	100,0	100,0	100,0	100,0
Kr. VI, VII S	-	-	-	-	Kr. VI, VII S	-	-	-	-
Kr. III - V	-	-	-	-	Kr. III - V	-	-	-	-
Zusammen	75,7	74,4	80,3	80,4	Zusammen	100,0	100,0	98,6	98,0
Einfacher Dienst					Einfacher Dienst				
BAT VIII S	-	-	-	-	BAT VIII S	-	-	-	-
BAT IX a	-	-	-	-	BAT IX a	-	-	-	-
BAT IX b	86,4	80,0	78,8	76,5	BAT IX b	66,7	-	100,0	100,0
BAT X	90,5	91,7	87,1	85,7	BAT X	87,8	100,0	94,4	93,6
Kr. I - IV S	-	-	-	-	Kr. I - IV S	-	-	-	-
Zusammen	87,8	83,3	81,4	79,2	Zusammen	86,4	100,0	95,6	94,4
Angestellte zusammen	66,7	62,8	67,4	62,6	Angestellte zusammen	93,8	93,9	97,5	95,8
Arbeiterinnen und Arbeiter					Arbeiterinnen und Arbeiter				
MTB 9	-	-	-	-	MTB 9	-	-	-	-
MTB 8, 8 a	-	-	-	-	MTB 8, 8 a	-	-	-	-
MTB 7, 7 a	-	-	-	-	MTB 7, 7 a	-	-	-	-
MTB 6, 6 a	-	-	-	-	MTB 6, 6 a	-	-	-	-
MTB 5, 5 a	-	-	-	-	MTB 5, 5 a	-	-	-	-
MTB 4, 4 a	-	-	-	-	MTB 4, 4 a	-	-	-	-
MTB 3, 3 a	-	-	-	-	MTB 3, 3 a	-	-	80,0	100,0
MTB 2, 2 a	-	-	-	-	MTB 2, 2 a	-	-	-	-
MTB 1, 1 a	-	-	-	-	MTB 1, 1 a	-	-	-	-
Arbeiterinnen und Arbeiter Zusammen	-	-	-	-	Arbeiterinnen und Arbeiter Zusammen	-	-	80,0	100,0
Insgesamt	66,7	62,8	67,4	62,6	Insgesamt	93,8	93,9	97,3	95,9

Quelle: Gleichstellungsstatistik

Anhang 3

Empfehlung zur Erstattung von Kinderbetreuungskosten bei Fortbildungsveranstaltungen

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Referat: 402
Az.: 402-8011 **Stand: 01.02.2006**

Erstattung von Kinderbetreuungskosten
bei Fortbildungsmaßnahmen
auf der Grundlage von § 10 Absatz 2 Bundesgleichstellungsgesetz (BGleiG)

- Empfehlungen des Ressortarbeitskreises
auf der Grundlage des Workshops am 17. Februar 2005 -

1. Ziel einer einheitlichen Regelung

Die Praxis hat gezeigt, dass bei Fortbildungen häufig Kinderbetreuungskosten am gewöhnlichen **Aufenthaltsort** des Kindes entstehen, an deren Erstattung ein erheblicher Bedarf besteht. Diese sind bisher grundsätzlich nicht erstattet worden.

Der entsprechende Bedarf ist in der Praxis größer als die Erstattung von entsprechenden Kosten am **Fortbildungsort**, die rechtlich und haushalterisch bereits bisher auf der Grundlage des § 10 Abs. 2 BGleiG möglich war.

Im Hinblick auf den Zweck des BGleiG, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern, besteht ein Interesse, auch hinsichtlich der Betreuungskosten am Wohnort des Kindes eine angemessene Regelung zu finden. Eltern sollen nicht gezwungen sein, zur Sicherstellung der Betreuung ihrer Kinder diese ggf. an den Fortbildungsort mitzunehmen.

Dies ist auch reisekostenrechtlich unerwünscht, da es zu einer höheren Kostenbelastung und zur Schlechterstellung von Eltern mit schulpflichtigen Kindern führt, die diese nicht mit an den Fortbildungsort nehmen können.

Im Interesse einer einheitlichen Praxis innerhalb der Bundesverwaltung bzw. des Geltungsbereichs des BGleiG haben einige besonders interessierte oberste Bundesbehörden[539] unter Beteiligung des Interministeriellen Arbeitskreises der Gleichstellungsbeauftragten der Obersten Bundesbehörden Regelungsvorschläge für eine Erstattung von Kinderbetreuungskosten

[539] AA, BMI, BMF, BMWA, BMVg, BMFSFJ, BMGS, BMBF, BPA, BPrA

Quelle: Gleichstellungsstatistik

noch Anhang 3

erarbeitet. Diese Vorschläge sind auf der Grundlage eines Workshops entwickelt worden, der auf Initiative des BMFSFJ am 17. Februar 2005 stattgefunden hat

Diese Regelungsvorschläge sollen allen Ressorts und obersten Bundesbehörden als eine Orientierungsgrundlage für die Erstattung von Kinderbetreuungskosten am gewöhnlichen Aufenthaltsort des Kindes zur Verfügung gestellt werden.

2. Empfehlungen

Die folgenden Regelungen werden den Obersten Bundesbehörden im Interesse einer einheitlichen Rechtsanwendung bei der Erstattung von Kinderbetreuungskosten im Zusammenhang mit Fortbildungsmaßnahmen *empfohlen.*

Auf der Grundlage von § 10 Abs. 2 BGleiG können Beschäftigte des Bundes bei Teilnahme an Fortbildungen Kosten für die Betreuung von Kindern **am Wohnort der Kinder** nach Maßgabe folgender Bedingungen erstattet werden:

- Das Kind soll das vollendete 12. Lebensjahr nicht überschritten haben.
- Es handelt sich um unabwendbare und zusätzliche Betreuungskosten, die ohne die Fortbildung nicht entstanden wären.
- Fahrtkosten der Betreuungsperson werden nicht erstattet.
- Die zu erwartenden Kosten sind der Dienststelle im Vorfeld der Fortbildung anzuzeigen. Eine Bewilligung steht unter dem Vorbehalt der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel.
- Eine Erstattung der Kosten erfolgt gegen Vorlage einer dienstlichen Erklärung, aus der sich Name und Anschrift der Betreuungsperson ergibt und in der versichert wird, dass eine kostenlose Betreuung durch Familienangehörige oder Dritte nicht möglich war und dass die Kosten ohne die Fortbildung nicht entstanden wären. Die Fremdrechnung / Quittung der Betreuungsperson muss beigefügt werden.
- Pro Tag werden maximal Kosten in Höhe der jeweils geltenden Beihilfevorschriften (zur Zeit gem. § 6 Abs. 1 Ziffer 8 i. H. v. 6,00 € pro Stunde, höchstens 36,00 € täglich) erstattet.
- Nicht als Fortbildungskosten gelten Kosten der Kinderbetreuung während der Laufbahnausbildung.

Quelle: Gleichstellungsstatistik

Anhang 4

Linkliste Rundschreiben zum BGleiG

Einführungsrundschreiben BMFSFJ
http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung4/Pdf-Anlagen/einfuerung-rundschreiben-bmfsfj,property=pdf,bereich=,rwb=true.pdf

Einführungsrundschreiben BMI
http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung4/Pdf-Anlagen/Einf_C3_BChrungsrundschreiben-bmi,property=pdf,bereich=,rwb=true.pdf

Rundschreiben 2 BMFSFJ
http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung4/Pdf-Anlagen/gesetz-bgleig-rundschreiben-2,property=pdf,bereich=,rwb=true.pdf

Rundschreiben 3 BMFSFJ
http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung4/Pdf-Anlagen/gesetz-bgleig-rundschreiben-3,property=pdf,bereich=,rwb=true.pdf

Ergänzung zum 3. Rundschreiben BMFSFJ
http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung4/Pdf-Anlagen/gesetz-bgleig-rundschreiben-3-ergaenzung,property=pdf,bereich=,rwb=true.pdf

Rundschreiben 4 BMFSFJ
http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung4/Pdf-Anlagen/gesetz-bgleig-rundschreiben-4,property=pdf,bereich=,rwb=true.pdf

1. Ergänzung zum 4. Rundschreiben BMFSFJ
http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung4/Pdf-Anlagen/gesetz-bgleig-rundschreiben-4-ergaenzung,property=pdf,bereich=,rwb=true.pdf

2. Ergänzung zum 4. Rundschreiben BMFSFJ
http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung4/Pdf-Anlagen/gesetz-bgleig-rundschreiben-4-ergaenzung-2,property=pdf,bereich=,rwb=true.pdf

Quelle: Gleichstellungsstatistik

Anhang 5

Linkliste Arbeitshilfen der Bundesregierung zu Gender Mainstreaming

GM bei Vorbereitung von Rechtvorschriften
http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung4/Pdf-Anlagen/gm-arbeitshilfe-gesetzesfolgenabschaetzung,property=pdf,bereich=,rwb=true.pdf

GM in Forschungsvorhaben
http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung4/Pdf-Anlagen/gm-arbeitshilfe-forschungsvorhaben,property=pdf,bereich=,rwb=true.pdf

GM im Berichtswesen
http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung4/Pdf-Anlagen/gm-arbeitshilfe-berichtswesen,property=pdf,bereich=,rwb=true.pdf

Merkblatt zu GM im Berichtswesen
http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung4/Pdf-Anlagen/gm-merkblatt-ggo,property=pdf,bereich=,rwb=true.pdf

Checkliste bei Maßnahmen der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung4/Pdf-Anlagen/gm-checkliste-pressearbeit,property=pdf,bereich=,rwb=true.pdf

Anhang 6

Abkürzungen

Die Ressortbezeichnungen entsprechen denen des Berichtszeitraumes!

AA	Auswärtiges Amt
BA	Bundesagentur für Arbeit
BAKöV	Bundesakademie für öffentliche Verwaltung
BK	Bundeskanzleramt
BKM	Beauftragter für Kultur und Medien
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BMF	Bundesministerium der Finanzen
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
BMGS	Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung
BMI	Bundesministerium des Innern
BMJ	Bundesministerium der Justiz
BMU	Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit
BMVBW	Bundesministerium für Verkehr, Bau- und Wohnungswesen
BMVEL	Bundesministerium für Verbraucherschutz, Ernährung und Landwirtschaft
BMVg	Bundesministerium der Verteidigung
BMWA	Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit
BMZ	Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
BVersAmt	Bundesversicherungsamt
BVA	Bundesverwaltungsamt
BND	Bundesnachrichtendienst
BPA	Presse- und Informationsamt der Bundesregierung
BPrA	Bundespräsidialamt
BR-Verw.	Bundesrat
BRH	Bundesrechnungshof
BT-Verw.	Bundestag
BVerfG	Bundesverfassungsgericht

Quelle: Gleichstellungsstatistik



Gesamtherstellung: H. Heenemann GmbH & Co., Buch- und Offsetdruckerei, Bessemerstraße 83–91, 12103 Berlin
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlagsgesellschaft mbH, Amsterdamer Str. 192, 50735 Köln, Telefon (02 21) 97 66 83 40, Telefax (02 21) 97 66 83 44
ISSN 0722-8333